

مركز البحوث

المتقاعدون في المملكة العربية السعودية

دراسة أوضاعهم وإدارة خدماتهم والاستفادة من خبراتهم

إعداد

د. على بن أحمد السلطان

أ. إبراهيم بن عمر بن طالب

بسم الله الرحمن الرحيم



مركز البحوث

المتقاعدون فى المملكة العربية السعودية

(دراسة أوضاعهم ، وإدارة خدماتهم ، والاستفادة من خبراتهم)

د. على بن أحمد السلطان
أ. إبراهيم بن عمر بن طالب
معهد الإدارة العامة

١٤٢٤هـ - ٢٠٠٣م

بطاقة الفهرسة

ⓒ معهد الإدارة العامة ، ١٤٢٢هـ

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

المتقاعدون فى المملكة العربية السعودية

على بن أحمد السلطان - إبراهيم بن عمر بن طالب

٤٠٠ ص ؛ ١٦,٥ × ٢٣,٥ سم

ردمـــك : ٨-١١٢-١٤-٩٩٦٠

١ - السعودية - الموظفون والمستخدمون - تقاعد

ديوى: ٤٣٥٥٣١ و ٢٠١ ١٤٢٣/٦٤٦٢

رقم الإيداع : ١٤٢٣/٦٤٦٢

ردمـــك : ٨-١١٢-١٤-٩٩٦٠

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة

الموضوع	الصفحة

الموضوع	الصفحة

الموضوع	الصفحة

الموضوع	الصفحة

قائمة الجداول

شكر وتقدير :

بحث "المتقاعدون فى المملكة العربية السعودية : دراسة أوضاعهم، وإدارة خدماتهم ، والاستفادة من خبراتهم" - يُعَدُّ ثمرة من ثمار توجيهات صاحب السمو الملكى وزير الداخلية ورئيس مجلس القوى العاملة واستجابة إيجابية من إدارة معهد الإدارة العامة لاقتناعها بأهمية الموضوع وعظم فائدته . أما تفعيل مشروع البحث وإنجازه فجاء نتيجة لإسهام جليل من مركز البحوث ودعم لإكماله.

وبتضافر العديد من الجهود المشتركة أمكن تذليل معظم الصعوبات أمام الباحثين ، خاصة فى أثناء عملية جمع المعلومات مما جعل أمر إنجاز البحث ممكنًا . لذا لا يسع الباحثين بعد إتمام مشروع البحث إلا أن يشكرا معهد الإدارة ممثلاً فى مركز البحوث والإدارة العامة للبرامج العليا على ما أسدياه من عون للباحثين وتعاون إيجابى مقدر.

والشكر موصول للعاملين فى مصلحة معاشات التقاعد الذين وفروا للباحثين بعض المعلومات الإحصائية اللازمة عن المتقاعدين، تلك التى ما كان للبحث أن يتم دون توفيرها. والشكر موصول كذلك إلى الإدارة العامة لإدارة فروع البنك العربى الوطنى على ما قدمته من تسهيلات وتعاون مع الباحثين ، فى توزيع واستعادة بعض استبانات جمع المعلومات من المبحوثين.

فى الختام يُسدى الشكرُ الجزيلُ إلى جميع الزملاء والزميلات داخل وخارج مركز البحوث ، أولئك الذين ساعدوا خاصةً فى تحكيم أداة البحث وتوزيع وجمع المعلومات ونسخ مسودة البحث وإخراجه فى صيغته الحالية. والمقام لا يتسع لذكر كل الأسماء خشية أن نذكر ولا نتذكر كل أسماء المساهمين ؛ فنقع فى خطأ لا نتمنى بحال أن يقع.

الفصل الأول

مقدمة البحث وإجراءاته المنهجية

تقديم:

بالرغم من أهمية البحوث والدراسات التى تناولت موضوع المتقاعدين فى المجتمع السعودى ، إلا أن بحث "التقاعد فى المملكة العربية السعودية فى ظل المتغيرات الاجتماعية و الاقتصادية" يختلف عما سبقه.

ويعود أساس الاختلاف إلى سببين ، الأول : اتساع المجتمع المبحوث والمساحة الجغرافية التى غطاها البحث بتناوله لثلاث عشرة مدينة هى الكبرى فى المملكة. والسبب الثانى يعود إلى تعدد محاور البحث وشمولها لموضوعات غاية فى الأهمية. من أبرز هذه المحاور النظرة إلى واقع مصلحة معاشات التقاعد ، والخدمات التى تقدمها ، والمتوقع منها لصالح المتقاعدين ومدى إمكانية تأسيس جمعية للمتقاعدين السعوديين تعنى بتقديم مزيد من الخدمات لصالح هذه الفئة. وبحث إمكانية توحيد نظامى التقاعد المدنى والعسكرى مع نظام التأمينات الاجتماعية فى نظام واحد ومؤسسة واحدة.

وقد حظى الوضع المعيشى الاقتصادى والاجتماعى للمتقاعدين باهتمام وعناية فائقة ، من المناقشة والمقارنات مع مميزات أنظمة التقاعد والتأمينات الاجتماعية لدى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية. وضمن أمور البحث تم تسليط الأضواء على ما لزم، من أجل إعادة النظر فى تحديد سن التقاعد الإجبارى أو القانونى فى ظل التطور الصحى والاجتماعى وارتفاع متوسطات الأعمار فى المجتمع السعودى ، فضلاً عن الاحتياج القائم خصوصًا إلى القوى الوطنية عالية التأهيل والتدريب التى قد تُهدَر وهى فى قمة عطائها نتيجة لنظام التقاعد الحالى.

وجاء بحث إمكانيات الاستفادة من خبرات المتقاعدين ، خاصةً فى مجالى التعليم والتدريب ، على رأس أولويات أغراض البحث. وهنا كان لا بد من الربط بين تعظيم الاستفادة من المتقاعدين ومراجعة نظام سن التقاعد الإجبارى ، فى ظل متغيرات أدت إلى ارتفاع متوسطات الأعمار فى العالم عامة والمجتمع

السعودى خاصة . وأخيرًا تم بحث ومناقشة الأعباء المالية التى سيتحملها صندوق التقاعد ، نتيجة لاتساع أو امتداد المتوسط الافتراضى لحياة الفرد بعد التقاعد ، وعلاقة هذا الاتساع بارتفاع متوسط الأعمار ونظام سن التقاعد الإجبارى المعمول به فى الوقت الحاضر.

أهمية الدراسة :

تأتى أهمية هذه الدراسة من اهتمام حكومة خادم الحرمين الشريفين بمصالح المواطنين عامة والمتقاعدين خاصة . وهى مستمدة أيضًا من الاهتمام العالمى برعاية المسنين الذى عبرت عنه المنظمة العالمية لهيئة الأمم المتحدة بتسمية عام ١٩٩٨م بعام المسنين ، حيث دعت فيه جميع الدول الأعضاء لتوعية مجتمعاتها ، عن طريق إقامة المؤتمرات وعقد الندوات العلمية ؛ لبحث المتغيرات الاجتماعية وتأثيراتها على مشروعات التنمية الشاملة. وهى مستمدة كذلك من الواقع المعاش فيما يخص سن التقاعد فى المملكة وأهمية الاستفادة من معارف المتقاعدين وخبراتهم ، إلى جانب حسن رعايتهم علاوة على ما لوحظ من بروز ظاهرة تزايد أعداد الباحثين عن العمل والوظيفة من الشباب والشابات فى المملكة العربية السعودية.

فالجيل الناشئ فى تزايد أعداده وبحثه عن العمل يقابل فى الواقع بارتفاع متوسط الأعمار ، وتنامى أعداد المتقاعدين والمسنين ؛ نتيجة لتحسن مستويات المعيشة وتطور المستويات الصحية فى العالم وفى ذلك مجتمع المملكة العربية السعودية ، إذ تشير إحدى الدراسات الديمغرافية إلى "أن أعداد الأطفال الذين هم دون سن (١٥) سنة فى المملكة سيرتفع من ستة ملايين فى عام ١٩٩٢م إلى تسعة ملايين فى عام ٢٠١٠م . وتزداد أعداد المتقاعدين من (٦٢٢) ألفًا إلى أكثر من مليون خلال الفترة نفسها" (الخريف: ٨٧). وعن تزايد أعداد المتقاعدين والمسنين فى المجتمعات البشرية تشير إحصائيات الأمم المتحدة إلى أنه فى "عام

١٩٨٠م كان عدد الأشخاص فى العالم من ذوى سن الستين فما فوق حوالى (٤٤٢) مليون نسمة ، بزيادة أكثر من (١٥٠) مليون نسمة عما كانوا عليه عام ١٩٧٠م ، وبحلول عام ٢٠٠٠م قد يكون إجمالى عدد الأشخاص من سن (٦٠) وأكثر حوالى (٦٢٠) مليون نسمة ، وفى عام ٢٠٢٥م من المتوقع أن يصل عددهم إلى ما يربو على (١,١) بليون نسمة ، فبناءً على القياسات الخاصة بالأمم المتحدة فإن نسبة السكان فى سن الستين فى نمو متزايد ، فقد كانت النسبة (١١٪) عام ١٩٥٠م وستكون أكثر من (٢٢٪) بحلول عام ٢٠٢٥م من إجمالى عدد السكان فى العالم" (السعادات: الجزيرة) .

إذن فى الوقت الراهن وحتى المستقبل القريب والمتوسط، ستواجهنا فى المملكة مشكلة ذات ثلاثة جوانب ، وكل جانب منها يستوجب الدراسة والتمحيص المتأنى . فالجانب الأول من المشكلة يتكون من شقين، وكل شق منهما يحتاج إلى وقفة ودراسة متأنية . الشق الأول يتمثل فى ارتفاع متوسط الأعمار وبالتالى تزايد أعداد المسنين، وأن مجرد الإحالة على التقاعد ، لغرض إشغار الوظائف لا يقدم الحل الناجع : لما يترتب عليه من فقدان للخبرات فى مجتمع يحتاج إلى الكثير منها ؛ ولما يترتب على ذلك من تحميل لمؤسسات التأمين والتقاعد لأعباء مالية قد لا تستطيع التغلب عليها مستقبلاً . أما الشق الثانى من المشكلة فيتمثل فى تنامى أعداد الباحثين عن العمل فى وقت لا تسمح فيه الفعاليات الاقتصادية بإمكاناتها الراهنة بالمواجهة وسد متطلبات الاحتياج ؛ مما يحدو بالمخطط وصاحب القرار السعودى إلى أن يبحث عن مخارج علمية لحل مشكلات التوظيف فى الوقت الراهن على الأقل .

الجانب الثانى الموجب لهذه الدراسة يتعلق بأنظمة وتشريعات التقاعد الإرادى والإجبارى (المبكر / القانونى)، تلك الأنظمة التى قد تحد من الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين بشكل خاص . فالمملكة هى الدولة الوحيدة التى تنفرد بين دول العالم بأقصر سن مطلوبة لتقاعد الموظف العام وهو (٦٠) عامًا هجريًا . فسن الستين التى تتبعها أنظمة التقاعد بالمملكة وفقًا للتاريخ الهجرى

لا يعادل إلا ثمانية وخمسين عامًا وخمسين يومًا (٥٨عامًا٥٠/ يومًا) إذا ما قورن بالتاريخ الميلادى الذى تتبعه دول العالم، بما فى ذلك الدول الخليجية، فى حين تتراوح فترات سن التقاعد فى العالم كله بين ٦٠ - ٧٠ عامًا وفقًا لنفس التاريخ الميلادى . من هذا يتبين أن الخدمة الوظيفية فى المملكة أقصر من أى دولة فى العالم ؛ مما يستوجب إعادة النظر فى نظام التقاعد الحالى .

الجانب الثالث الداعى للقيام بمثل هذه الدراسة يتعلق بالشأن الإنسانى لوضع المتقاعد الذى قدم خدمات مقدرة من الدولة والمجتمع ، يستحق بها نظرة وفاء واعتبار لاحتياجاته الاقتصادية والاجتماعية . وفى هذا المعنى تضافرت توصيات أبحاث ودراسات سابقة ، وأظهر عدد من الكتاب والمواطنين المعبرين عن آرائهم من خلال الصحف والمجلات تعاطفًا واهتمامًا بهذين الجانبين من أوضاع المتقاعدين. من ذلك على سبيل المثال توصية بإنشاء جمعيات للمسنين ترعى حاجاتهم الاجتماعية والاقتصادية، وتعد الأبحاث والدراسات فى مجال المسنين ، وتعمل على أن يناسب معاش التقاعد ظروف الحياة والارتفاع المستمر فى الأسعار بصورة منظمة (الغريب: ٣٥٧).

ودراسة أخرى توصى بإجراء دراسة لتحديد مدى الحاجة إلى خدمات إضافية للمسنين كالمساكن الجماعية ودور الرعاية (أبا الخيل: ١٥٠). أما فى الصحف والمجلات فالعديد من الكتاب خصوصًا خلال السنتين الأخيرتين تناولوا أوضاع المتقاعدين الاقتصادية والاجتماعية ، وسلطوا الأضواء بشكل ملحوظ على أوضاعهم المعيشية . نذكر على سبيل المثال تحقيق بعنوان : "يد التعديل لماذا لا تصل إلى نظام الراتب التقاعدى؟ " المتقاعدون يبحثون لأبنائهم عن الأمان ... من غدر الزمان" (الراشد وآخرون: ١٢) . وتحقيق آخر نشرته جريدة الرياض تحت عنوان: "لماذا يحرم ورثة المرأة من راتبها التقاعدى بعد وفاتها؟ " يدور حول التساؤل عن أهلية إعالة المرأة وحاجة نظام التقاعد الحالى إلى التحديث (الحسين وبارعه: ٩).

وللأسباب المبينة أعلاه نضجت فكرة أهمية دراسة إدارة خدمات المتقاعدين لدى مركز البحوث فى معهد الإدارة العامة، وقد تزامنت فكرة الدراسة لدى المعهد مع توجيهات تلقاها من صاحب السمو الملكى وزير الداخلية ورئيس مجلس القوى العاملة الأمير نايف بن عبدالعزيز للمعهد بدراسة ذات الموضوع ؛ الأمر الذى عزز فكرة الدراسة وأضفى عليها أبعادًا جديدة وأهمية أكيدة .

مشكلة البحث :

تكمن مشكلة البحث فى أهمية التحولات التنموية الراهنة التى يمر بها المجتمع السعودى خلال هذه الفترة من تاريخ نهضته؛ ولذا يجدر بنا القول إن المشكلة التى يتصدى لها هذا البحث متداخلة ومركبة من ثلاثة أجزاء رئيسية ، وهذه الأجزاء الرئيسية بما يتقاطع معها من العوامل اللصيقة والمرادفة لها تشكل جميعًا هيكل المشكلة .

فالجزئية الأولى لمشكلة البحث دخول ما يزيد على مائة وستين ألف مواطن سنويًا إلى سوق العمل السعودية ؛ للبحث عن الوظيفة . والجزئية الثانية منها خروج قرابة خمسة عشر ألف مواطن فى العام من سوق العمل فى القطاع الحكومى بحكم نظام التقاعد المعمول به حاليًا وهم قادرون على مواصلة العمل وتجديد العطاء . الجزئية الرئيسية الثالثة من المشكلة تتعلق فيما تبذله الدولة من جهود مضنية تحت شعار "سعودة الوظائف" ، بغرض الاستغناء عما يزيد عن سبعة ملايين شخص من العمالة الوافدة الموجودة فى المملكة حسب تقديرات عام ١٤١٩هـ (الثقفى ٥٣٨-٥٣٩) دونما إخلال أو إضرار ببرامج التنمية الشاملة ومتطلباتها الموجبة للاحتفاظ ببعض الكفاءات غير السعودية المؤهلة والمدربة .

يتداخل مع امتدادات هذه المشكلة بأجزائها الرئيسية الثلاثة مجموعة عوامل، منها محدودية قدرات مؤسسات التعليم والتدريب الوطنية فى الوقت الحاضر على توفير كل احتياجات التنمية من القوى البشرية المؤهلة والمدربة . ويترتب

على قلة توافرالكفاءات السعودية المدربة إضعاف نجاح خطة سعودة الوظائف التى تسعى الدولة جاهدة إلى تنفيذها . كما يترتب على بقاء أو تزايد أعداد العمالة الوافدة فى المملكة إضعاف دورة وتوظيف واستثمار فائض الأجور اقتصاديًا نتيجة لعشرات المليارات من الريالات التى تحول من أجور العمالة إلى خارج المملكة فى العام . ناهيك إلى ما تفرزه العمالة الوافدة من آثار قد لا تكون كلها بالضرورة إيجابية لصالح المجتمع المضيف .

وللمشكلة بطبيعة حالها جوانبها الاجتماعية الاقتصادية التى تنضوى دون شك ضمن مسؤوليات الدولة الإسلامية والدولة العصرية . وهذه المسؤولية للدولة لا تقتصر على إيجاد فرص لتوظيف الشباب وإنما يدخل أيضًا تحت مسؤولياتها توفير المعيشة الكافية لكل فرد يعيش فى مجتمع إسلامى أيًا كانت ديانته وأيًا كانت جنسيته. فالدولة تكفل له حد الكفاية من المعيشة متى عجز أن يوفرها لنفسه لسبب خارج عن إرادته كتعطُّل عن العمل أو مرض أو عجز أو شيخوخة. (الفنجرى : ١٢).

لذا نجد أنه من قبيل العمل بالمصلحة العامة أن الدولة تتولى أمور نظام التقاعد للعاملين فى القطاع الحكومى ، وتتولى الإشراف الكامل على نظام التقاعد ونظام التأمينات الاجتماعية الذى يتطلب إسهام المستفيد ، وذلك بدفع اشتراكات يؤديها ، وتمنح له مزايا التأمين الاجتماعى أياً كان نوعها متى توافرت فيه شروط استحقاقها بغض النظر عن دخله . (الفنجرى : ١١).

والدولة فى هذا العصر تتبنى نظام التقاعد والإشراف عليه كما تتولى نظام التأمينات الاجتماعية ، وتحافظ على استمراريتهما ، وتسعى إلى تطويرهما ؛ لما يترتب على التأمين من " تركيز الأمن الاجتماعى ؛ نظرًا لما يشيعه من استقرار وارتياح فى نفوس المستفيدين منه نتيجة شعورهم بالحماية ، ومن ثم تحريرهم من شبح الخوف على مصيرهم ومصير أفراد أسرهم فى الحاضر والمستقبل" (حنين : ٥٧) .

بيد أن الجدير بالمناقشة هنا من يخرج أو يبقى فى سوق العمل السعودية بعد بلوغ سن الستين عامًا . فحسب الإحصائية الأخيرة (١٤١٣هـ) للسكان فإن عدد السعوديين البالغين من العمر (٦٠) عامًا (حسب التقويم الهجرى) ، وأكثر قد وصل بهم العدد إلى (٦٢٢,٢٨٨) فردًا يشكلون ما نسبته (٥,١) من عدد السكان. وتشير نفس الإحصائية إلى أن (٢٢٠,٤٢٧) من العدد المذكور تتراوح أعمارهم بين (٦٠) و(٦٤) عامًا . ومعلوم أن كثيرًا من الدول تتأخر فيها سن التقاعد إلى ما بعد (٦٥) عامًا . نجد فى أستراليا - على سبيل المثال - سن التقاعد (٦٥) عامًا ، وفى الولايات المتحدة الأمريكية التقاعد (٦٧) عامًا. وعند بلوغ هذه السن لا يلزم الفرد بالتقاعد ، وإنما يحصل على كامل حقوقه التقاعدية إذا ما فضل أن يتقاعد.

وفى دراسة خاصة عن تقاعد هيئة التدريس ، فى بعض الجامعات العربية والأجنبية، وضحت الدراسة أن سن التقاعد فى تلك الجامعات التى تناولتها الدراسة تتراوح بين (٦٥-٧٠) عامًا (ابن تنباك : ١٣٨-١٥٣) ، فى حين ظلت سن التقاعد لأعضاء هيئة التدريس لدى الجامعات السعودية محكومة بنفس نظام تقاعد الآخرين أى (٦٠) عامًا ، بصرف النظر عن النقص الموجود فى كادر أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات واعتمادها على التعاقد مع غير السعوديين لسد الاحتياج . وأقرب مثال على نقص أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات السعودية يتجسد فى حالة جامعة الملك سعود. ففى عام ١٤٠٨-١٤٠٩هـ كانت نسبة المتعاقدين من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساعدة تصل إلى (٤٨,٩٪) (معلومات إحصائية خاصة) . وفى دراسة حديثة حول نقص أعضاء هيئة التدريس فى نفس الجامعة تبين أنه: لازالت هناك إعلانات لاستقطاب أعضاء هيئة التدريس للعمل فى وظائف شاغرة بجامعة الملك سعود بلغ عددها (٢٨٦) وظيفة فى مختلف التخصصات ، مع وجود (١٣٢٤) من أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين من غير السعوديين يعملون فى سلك التدريس بالجامعة (آل مذهب : ٢).

فى ظل هذا الاحتياج إلى ما يسد نقص كوادر التعليم العالى ، يظهر أن عددًا لا يستهان به من الكفاءات المتعلمة والمدربة يخرجون سنويًا من قوة العمل بمقتضى نظام التقاعد الإجبارى ، وهو سن الستين ، فى الوقت الذى ارتفع فيه معدل توقع الحياة نتيجة لتحسن مستوى المعيشة وتطور الخدمات الصحية إلى (٦٧) عامًا للذكور فى المملكة (السدحان : ٣٨،٤٩).

إن المنظم السعودى عندما أصدر نظام سن التقاعد قبل ما يزيد على (٥٠) عامًا ١٣٦٤هـ كان مستوى المعيشة والخدمات الصحية متدنيًا والتوقعات العمرية آنذاك متدنية أيضًا ، إذ يتراوح متوسط الأعمار بين ٣٩-٤٥ عامًا وفقًا للإحصاء السكانى للأمم المتحدة لعام ١٩٩٣م (الغريب ١٤٢٠هـ : ١٤) ؛ مما يستدعى ضرورة إعادة النظر فى نظام التقاعد القائم على ضوء المتغيرات المستجدة .

كما تتضمن مشكلة البحث دراسة وضع (٢٢٩٣٨١) مواطنًا من الورثة يستفيدون من مصلحة معاشات التقاعد ، كذلك وضع (١٨٣٧٧٥) مواطنًا متقاعدًا ما زالوا أحياء يتسلمون معاشاتهم من المصلحة ونسبة من الفئة الأخيرة مؤهلة ومدربة ، ولديها الرغبة فى استمرارية الإسهام والعطاء لخدمة مجتمعهم.

بعد هذا الاستعراض السريع لطبيعة المشكلة يجدر بنا أن نركز نقطة البحث فى موضوع المتقاعدين من القطاع الحكومى بشقيه المدنى والعسكرى خلال الأحد عشر عامًا الأخيرة (١٤١٠- ١٤٢٠هـ) ، وعدد هؤلاء لا يزيد عن (١٣٤,٥٥٠) فردًا ونتناول فى هذا المجال ثلاثة أبعاد للمشكلة.

البعد الأول : التعرف على اتجاهات المتقاعدين نحو مصلحة معاشات التقاعد والخدمات التى توفرها للمستفيدين ، ودراسة إنشاء جمعية للمتقاعدين . البعد الثانى : مدى استفادة المجتمع والدولة من معارف المتقاعدين وخبراتهم ، لسد الاحتياج إلى القوى الوطنية المؤهلة والمدربة ، فى ظل أنظمة التقاعد المرعية فى الوقت الحاضر . البعد الثالث والأخير : مناقشة الأعباء المالية التى يتحملها صندوق التقاعد فى ظل أنظمة التقاعد المبكر والإجبارى المعمول به فى الوقت الحاضر .

هدف البحث : (الغايات التى يسعى إلى تحقيقها) :

يهدف هذا البحث بشكل عام إلى دراسة أوضاع المتقاعدين الاجتماعية والاقتصادية، ومدى الاستفادة من معارف المتقاعدين وخبراتهم فى التعليم والتدريب وبعض مجالات العمل الأخرى ، وتأسيس جمعية لخدمة هذا الغرض. وذلك من خلال تسليط الأضواء على واقع مصلحة معاشات التقاعد وما تقدمه من خدمات للمستفيدين، ومدى إمكانية تأسيس جمعية لخدمة المتقاعدين ، والنظر فى مدى توافق أنظمة التقاعد مع تطور مستويات الخدمات الصحية والمعيشية وزيادة متوسطات الأعمار ، بما يوسع مجالات الاستفادة من ذوى الكفاءات من المتقاعدين لسد بعض الاحتياجات للموارد البشرية المؤهلة ، وتخفيف الأعباء المالية عن صندوق التقاعد .

ومن هذا الهدف الرئيس تتفرع الأهداف التالية :

١- التعرف على اتجاهات المتقاعدين نحو مصلحة معاشات التقاعد وما توفره ويتوقعه المستفيدون من خدمات اجتماعية ، وصحية ، وترفيهية ، وما تتيح من فرص مشاركة للمستفيدين فى السياسة الإدارية والاستثمارية للمصلحة .

٢- دراسة اتجاهات المتقاعدين نحو اقتراح تأسيس جمعية لخدمتهم فى المملكة العربية السعودية .

٣- دراسة معاشات التقاعد : ومدى ما توفره من حياة معيشية كريمة للمستحق عند تقاعده ولمن يعول من الورثة بعد وفاته وفقًا لأنظمة التقاعد المرعية .

٤- دراسة اتجاهات المتقاعدين نحو توحيد نظام التقاعد مع نظام فرع معاشات التأمينات الاجتماعية من وجهة نظر المتقاعدين من القطاع الحكومى ، بما فى ذلك سن نهاية الخدمة.

٥- دراسة مدى ملاءمة التقاعد المدنى الإجبارى عند سن (٦٠) عامًا ، والعسكرى بداية من سن (٤٢) عامًا ، فى ظل التطور الصحى وانخفاض معدل الوفيات وارتفاع معدل العمر المتوقع للفرد السعودى .

٦- دراسة مدى استفادة الدولة والمجتمع من معارف وخبرات المتقاعدين لسد بعض الاحتياجات إلى الموارد البشرية المؤهلة ، فى ظل أنظمة التقاعد المرعية.

٧- دراسة الأعباء المالية التى يتحملها صندوق التقاعد أو المستفيد نتيجة لنظام التقاعد الإجبارى والمبكر الذى يقصر سنوات دفع الاشتراك ، ويمدد سنوات الصرف للمتقاعدين .

أسئلة البحث (الرئيسية) :

١- هل توفر مصلحة معاشات التقاعد خدمات اجتماعية صحية ، وترفيهية للمتقاعدين؟ وهل ما توفره من خدمات يفى بمطالب المستفيدين؟

٢- هل تتيح مصلحة معاشات التقاعد فرصة المشاركة للمتقاعدين فى السياسة الإدارية والاستثمارية للمصلحة ؟

٣- هل من الممكن تأسيس جمعية تهتم بشئون المتقاعدين على مستوى المملكة العربية السعودية ؟

٤- هل يكفى معاش التقاعد فى الوقت الحاضر لتوفير معيشة كريمة للمتقاعد فى حياته ولمن يعول بعد وفاته ؟

٥- هل يمكن توحيد نظام التقاعد (الحكومى) مع نظام التأمينات الاجتماعية بما فى ذلك سن نهاية الخدمة ؟

٦- هل يعد التقاعد مناسبًا عند بلوغ سن (٦٠) عامًا للمدنيين وبداية من بلوغ سن (٤٢) عامًا للعسكريين مع ارتفاع معدل الأعمار المتوقع للسعوديين ؟

٧- هل استفادة الدولة والمجتمع من معارف وخبرات المتقاعدين لسد بعض الاحتياجات للموارد البشرية المؤهلة ممكنٌ فى ظل أنظمة التقاعد الراهنة ؟

٨- هل نظام التقاعد الإجبارى والمبكر الذى يقصر سنوات تحصيل الاشتراكات ، ويمدد سنوات الصرف للمتقاعدين يمكن أن يسبب أعباء مالية لصندوق التقاعد فى الحاضر والمستقبل ؟

تساؤلات البحث (الفرعية) :

انطلاقًا من أهداف وأسئلة البحث ، ومن أجل التعرف على مستويات التفاوت والاختلاف فى وجهات نظر أفراد العينة يتم طرح التساؤلات التالية :

١- هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية فى مستوى الخدمات الاجتماعية ، والصحية، والترفيهية التى توفرها مصلحة معاشات التقاعد للمستفيدين ، تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية والمهنية والاقتصادية للمتقاعدين ؟

٢- هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية فى أهمية إتاحة فرص المشاركة للمتقاعدين فى السياسة الإدارية والاستثمارية للمصلحة ، تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية والمهنية والاقتصادية للمتقاعدين ؟

٣- هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول أهمية تأسيس جمعية تهتم بشئون المتقاعدين فى المملكة ، تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية والمهنية والاقتصادية للمتقاعدين ؟

٤- هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية فى كفاية المعاش التقاعدى فى الوقت الحاضر ، لتوفير معشية كريمة للمتقاعد فى حياته ولمن يعول بعد وفاته ، تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية والمهنية والاقتصادية للمتقاعد ؟

٥- هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول الرغبة فى توحيد نظام التقاعد (الحكومى) مع نظام التأمينات الاجتماعية ، بما فى ذلك سن نهاية الخدمة ، يعزى إلى المتغيرات الديمغرافية والمهنية والاقتصادية للمتقاعدين ؟

٦- هل توجد هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مناسبة السن التقاعدية عند بلوغ سن (٦٠) عامًا للمدنيين وبداية من بلوغ ٤٢ عامًا للعسكريين والمتغيرات الديمغرافية والمهنية والاقتصادية للمتقاعدين، بصرف النظر عن عوامل انخفاض معدل الوفيات وارتفاع معدل الأعمار المتوقع للسعوديين ؟

٧- هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول إمكانية استفادة الدولة والمجتمع من معارف وخبرات المتقاعدين ؛ لسد بعض الاحتياجات إلى الموارد البشرية المؤهلة فى ظل أنظمة التقاعد الراهنة ، تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية والمهنية والاقتصادية للمتقاعدين ؟

إجراءات الدراسة :

أولاً - منهج الدراسة:

فى هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفى (المسحى) التحليلى الارتباطى لتناسبه مع الأغراض التى ترمى إليها الدراسة. فالمنهج الوصفى يمكن استخدامه للكشف عن الحقائق وأغراض التفسير. وتتأكد أهمية استخدامه خاصةً عندما تتكون وحدة المعاينة من الأفراد، مع صلاحية هذا المنهج لغير ذلك من البحوث.

فالمنهج الوصفى (المسحى) يمكن أن يكون أفضل منهج متاح لاستخدام الباحث المتخصص فى العلوم الاجتماعية الذى يرغب فى الحصول على معلومات أو بيانات جديدة ، تمكنه من وصف مجتمع كبير الحجم ، لا يمكن ملاحظته وسبر أغواره بغير هذه الوسيلة. فالمنهج الوصفى (المسحى) يعتبر أيضًا وسيلة متميزة لقياس الاتجاهات والتعرف على الأوضاع السائدة فى المجتمعات الكبيرة (Babbie:٢٣٦).

فتعدد أغراض البحث الوصفى (المسحى) "جعلته يطبق كثيرًا فى البحوث السلوكية فهو - كما قال جابر وكاظم (١٩٧٨) - لا يقتصر على جمع البيانات وتبويبها. وإنما يمضى إلى ما هو أبعد من ذلك ؛ لأنه يتضمن قدرًا من التفسير لهذه البيانات. ولذلك كثيرًا ما يقترن الوصف بالمقارنة، وتستخدم فى البحث الوصفى أساليب القياس والتصنيف والتفسير ..." (العساف:١٩٣).

ويؤكد ابن تنباك أن المنهج الوصفى من أكثر مناهج البحث العلمى استخدامًا فى الدراسات الاجتماعية ؛ حيث يصف الظاهرة ويجمع معلومات دقيقة عنها. وقد استخدمه فى دراسته: " العلاقة بين نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس والاستثمار البشرى فى الجامعات السعودية " ؛ ليصف نظام التقاعد فى المملكة العربية السعودية ونظام التقاعد فى الجامعات العربية والأجنبية، ثم نظام أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات السعودية كما هو قائم. ولأن أحد أهداف المنهج الوصفى دراسة الاتجاهات نحو ظاهرة معينة ؛ تم استخدامه لمعرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو نظام تقاعدهم الحالى وإمكانية تطويره مستقبلاً" (ابن تنباك: ١٢).

وما تسعى إليه هذه الدراسة هو تسليط الأضواء على أبعاد ظاهرة تقاعد موظفى الحكومة السعودية ، ووصف هذه الظاهرة بدقة وتحليل بياناتها بروية ؛ للكشف عما يوجد من ارتباط بين المتغيرات المستقلة والتابعة وقياس اتجاهات المبحوثين حيال بعض المتغيرات ضمن حدود ما يفى بتحقيق أغراض البحث.

ثانيًا - مجتمع وعينة الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المتقاعدين خلال الفترة (١٤١٠-١٤٢٠هـ) ، وقد حددت هذه الفترة خصيصًا لمعقولية امتدادها ، وذلك أن يكون المتقاعد خلال هذه الفترة قادرًا على العمل والعطاء. إذا أشارت إحصائيات مصلحة معاشات التقاعد الموفرة للباحثين أن عدد المتقاعدين خلال السنوات الإحدى عشرة المحددة قد بلغ عددهم (١٣٤٥٥٠) متقاعدًا، (٧١٪) منهم يقطن المدن الرئيسية الثلاث عشرة : (الرياض، جدة[١]، نجران، المدينة المنورة، جازان ، الدمام، أبها، الباحة، تبوك، سكاكا، عرعر، حائل، بريدة) وقد بلغ عدد المتقاعدين فى هذه المدن (٩٥٨٤٧) متقاعدًا ، وبذلك يمكن اعتبار أن مجتمع الدراسة هم المتقاعدون خلال الأحد عشر عامًا الأخيرة القاطنون للمدن الرئيسية بالمملكة العربية السعودية ، كما هو موضح فى الجدول التالى (١-١).

١- استبدلت مكة بمدينة جدة لكثرة عدد المتقاعدين فى المدينة الأخيرة .

جدول رقم (١-١)
توزيع المتقاعدين في المدن الرئيسية

المدينة	عدد المتقاعدين	العينة	العائد	نسبة العائد
الرياض	٢٧٠٢٢	٨١١	٤١١	٥١٪
جدة	١١٨١٥	٣٥٤	٣٥٤	١٠٠٪
نجران	٢٥٨٢	٧٧	٧٧	١٠٠٪
المدينة المنورة	٦٠٩٢	١٨٣	١٥٣	٨٣٪
جازان[١]	٣٥٧٩	(١٠٧)	لا يوجد	لا يوجد
الدمام	١٠٤٠٩	٣١٢	٢٢٠	٧٠٪
أبها	١٣٣٥١	٤٠٠	١٤٥	٣٦٪
الباحة	٣١٠١	٩٣	٨٩	٩٦٪
تبوك	٣٧٠٤	١١١	١١١	١٠٠٪
سكاكا والجوف	١٦٩٣	٥١	٤٣	٨٤٪
عرعر	١٨٤١	٥٥	٣٩	٧١٪
حائل	٣٦٦٥	١٠٩	١٠٩	١٠٠٪
بريدة	٦٩٩٣	٢٠٩	١٠٢	٤٨٪
المجموع	**٩٥٨٤٧**	**٢٦٥٨**	**١٨٥٣**	**٦٩,٧٪**

(المصدر : مصلحة معاشات التقاعد بتاريخ ١٤٢١/٤/٢٠هـ)

١- استبعدت مدينة جازان من العينة ؛ نظرًا لانتشار وباء حمى الوادي المتصدع وصعوبة عملية جمع البيانات هناك .

ونظرًا لكبر مجتمع البحث تم الاكتفاء بعينة حجمها يشكل ما نسبته (٣)٪ من المجتمع ، حيث يقدر حجم العينة بـ (٢٧٦٥) مفردة. ولتعذر توافر عناوين للمبحوثين لدى مصلحة معاشات التقاعد أو البنك المعنى بصرف المعاشات الشهرية للمتقاعدين ؛ مما شكل صعوبة الوصول إلى المتقاعدين، لذا لجأ الباحثان إلى استخدام أسلوب العينة الصدفية فى جمع البيانات Accidental sample وهو أسلوب مقبول فى مثل هذه الحالة ، وقد تم من خلاله سحب مفردات المعاينة عن طريق الصدفة ، وذلك بحصر جميع فروع البنك العربى الوطنى فى تلك المدن المذكورة ، بصفته البنك الوحيد الذى يتم من خلاله صرف المستحقات الشهرية للمتقاعدين، وذلك من خلال التنسيق مع الإدارة العامة لذلك البنك. ونتيجة لهذا التنسيق أمكن الحصول على قائمة تتضمن أسماء مديرين وعناوين وتلفونات الفروع فى كل مدينة ، وجميع المعلومات الضرورية عن كل فرع. وبهذا الشأن تم تدريب عدد من المعيدين العاملين بمعهد الإدارة العامة وإعطاؤهم التعليمات اللازمة ؛ ليتولوا عملية مقابلة المتقاعدين وتوزيع وتعبئة الاستبيانات بفروع البنك العربى الوطنى البالغة (٥٧) فرعًا منها (٢٧) فى مدينة الرياض و (١٣) فى مدينة جدة و (٦) فروع فى مدينة الدمام والباقى موزع بين بقية المدن وذلك فى أثناء وجود المتقاعدين لتسليم مستحقاتهم فى نهاية الشهر (أى خلال عشرة الأيام الأخيرة من الشهر) إذ حددت فترة ثلاثة أشهر لجمع البيانات ، وهى شهر رجب وشعبان ورمضان من عام ١٤٢١هـ.

بعد تدريب المعيدين على كيفية تعبئة الاستبانات ، وتحديد صفات المتقاعد الذى تنطبق عليه الشروط ، وتزويدهم بظروف بريدية مجهزة بالطوابع وعنوان مركز البحوث بالمعهد لإعطائها من لم يتمكن من المتقاعدين من تعبئة الاستبانة فى الحال أن يعبئها ويرسلها بريديًا - بعد ذلك تم توزيع المعيدين على فروع البنك العربى الوطنى فى المدن الرئيسية باستثناء فروع البنك العربى الوطنى بمدينة جازان ؛ وذلك بسبب انتشار مرض حمى الوادى المتصدع بالمنطقة خلال فترة جمع البيانات ، إذ أصبح من الصعب وجود من يقوم بهذه المهمة خلال تلك

الفترة. وكذلك باستثناء مدينة جدة والدمام ؛ حيث تمت الاستعانة على توزيع الاستبانات وتحصيلها ، بموجب تعاون من مديرى فرعى المعهد فى تلك المدينتين، اللذين وجها من يقوم بالمهمة وفقًا للتعليمات المبلغة إليهما من الباحثين. كما تمت الاستعانة كذلك بالفرع النسوى للمعهد بمدينة الرياض لنفس الغرض ؛ لتوزيع وجمع الاستبانات على المتقاعدات من النسوة فى أثناء مراجعتهن لتسلم المعاشات التقاعدية من فروع البنك المخصصة للنساء فى أثناء فترة جمع البيانات.

وكان أسلوب العمل أن يحضر المعيدون المخصصون لكل فرع من فروع البنك فى الفترة الصباحية والمسائية ، حيث هيئ لهم أماكن خاصة فى البنك ، وذلك بالتنسيق مع مدير الفرع المختص الذى أمكن بموجبه توجيه كل متقاعد يحضر إلى البنك لإنهاء إجراءات صرف مستحقاته الشهرية إلى تعبئة الاستبانة ، ومن لم يتمكن من ذلك فى الحال يسلم نسخة من الاستبانة وظرف بالعنوان وطابع البريد إلى أن تم اكتمال العدد المحدد بكل فرع من فروع البنك العربى الوطنى، بذلك يكون عدد الاستبانات الموزعة (٢٧٦٥) استبانة، بعد استبعاد مدينة جازان، للأسباب التى سبق ذكرها ، من خلال فروع البنك العربى الوطنى ، وكان العائد من الاستبانات الموزعة (١٨٥٣) استبانة ، وبذلك تكون نسبة العائد الإجمالى (٧٠٪) تقريبًا وقد تم استبعاد ما مجموعه (٩٧) استبانة بسبب عدم صلاحية (٤٢) منها إضافة (٥٥) استبانة استبعدت ؛ لتأخر وصولها وأصبح المقبول منها (١٧٥٦) استبانة أدخلت فى الحاسب واستخدمت فى التحليل.

ثالثًا - أداة البحث :

بعد مراجعة مستفيضة للأدبيات والدراسات ذات العلاقة بموضوع البحث أمكن تحديد مصادر المعلومات ، وأمكن إقرار أن أنسب وسيلة لجمعها من المبحوثين هى الاستبانة. لذلك عمد الباحثان إلى الاطلاع على عدد من استبانات الدراسات والبحوث السابقة وخاصة ما يتعلق منها بالبحوث الاجتماعية اللصيقة بأحوال المتقاعدين السعوديين.

ولهذا الغرض قام الباحثان بتصميم أداة للمسح الاجتماعى باستخدام أداة الاستبانة ومراعاة ما يتوافق مع أهداف البحث ومتطلبات أجوبة أسئلته فى التصميم. ثم عرضت الاستبانة المخصصة لجمع المعلومات من عينة البحث، وهم المتقاعدون من موظفى الدولة المدنيين والعسكريين خلال الفترة من (١٤١٠-١٤٢٠هـ) - على خبير المنهجية فى مركز البحوث فى معهد الإدارة العامة وقد أبدى عليها عددًا من الملاحظات والمقترحات خاصة حول الأمور المتعلقة بالمقاييس المستخدمة فى الاستبانة مثل المقياس الاسمى والمقياس المتدرج وذى البعد الثابت. وتم التعديل وفقًا للمقترحات والملاحظات المقدمة من الخبير.

بعد ذلك أرسلت الاستبانة إلى أربع عشرة شخصية من الأكاديميين والممارسين منهم لتحكيمها. وقد راعى الباحثان فى اختيار المحكمين تنوع التخصص والخبرة والممارسة فى مجالات البحث وإشراك العسكريين إلى جانب المدنيين ، على اعتبار أن الشريحتين معنيتان فى البحث وإعطاء المعلومة. وكان من بين المشاركين فى التحكيم أساتذة من معهد الإدارة العامة، ومن مجلس الشورى ، ومن أكاديمية نايف ، ومركز أبحاث الجريمة فى وزارة الداخلية ، وغيرهم من المدنيين والعسكريين ؛ وذلك للتأكد من صحة لغتها ووضوح مدلول عباراتها وبنودها ، وأنها قابلة لقياس ما وضعت من أجله.

وعاد مجمل التحكيم ببعض الملاحظات القيمة التى ما إن تم إدخالها على الاستبانة حتى أرسلت مرة أخرى إلى نفس العدد من المحكمين. وبعد أن أعيدت إلى الباحثين من خبراء التحكيم دون ملاحظات تذكر وضعت الاستبانة فى صيغتها النهائية ، وتم استخدامها لجمع معلومات البحث.

وإلى جانب هذه الاستبانة الرئيسية المخصصة لجمع المعلومات من المتقاعدين رأى الباحثان أهمية الاستفادة من آراء أعضاء مجلس إدارة مصلحة معاشات التقاعد حول نظام التقاعد الحالى وبعض هواجس المتقاعدين ، فأعدت استبانة خاصة بأعضاء مجلس الإدارة ؛ خدمة لهذا الغرض . وقد أجاب على الاستبانة

أربعة من بين ستة أعضاء يشكلون المجلس. كما رأى الباحثان أهمية التعرف على أبرز مميزات الأنظمة التقاعدية لدى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية لمقارنتها مع نظام التقاعد السعودى ، وأبرز المميزات التى يحققها للمتقاعدين السعوديين ، فأعدت أيضًا استبانة لهذا الغرض وأرسلت عن طريق الملحقيات الثقافية لدى سفارات هذه الدول بالرياض ، فأجابت معيدة الاستبانة إلى الباحثين جميع الملحقات بما فيها مصلحة معاشات التقاعد السعودية ، باستثناء ملحقية دولة قطر التى أجابت بأن أنظمة التقاعد والتأمينات الاجتماعية لا زالت فى مرحلة الإعداد معتذرة عن تعبئة الاستبانة.

والمعلومات المطلوبة فى الاستبانتين سالفتى الذكر لا تخرج عن مضمون معلومات الاستبانة الرئيسية الموجهة للمتقاعدين ، حيث تم تقسيم الأخيرة إلى ٨ أقسام ، هى:

القسم الأول : ويضم هذا القسم البيانات الشخصية للمتقاعدين ، ومن أهم المتغيرات التى احتواها : الجنس، السن عند التقاعد وفى الوقت الحاضر،الحالة الاجتماعية، عدد المعولين شرعًا، المؤهل العلمى، طبيعة العمل ومكانه قبل التقاعد، عدد سنوات الخدمة عند التقاعد، أسباب الإحالة للتقاعد.

القسم الثانى : الواقع والمطلوب من مصلحة معاشات التقاعد :

أ - واقع خدمات مصلحة معاشات التقاعد: تضمن هذا القسم (١١) عبارة لتقييم أهم الخدمات التى تقدمها مصلحة معاشات التقاعد للمتقاعدين فى الوقت الراهن ، حيث تم تقييم كل عبارة من خلال المقياس الخماسى "ليكرت" والمتدرج من موافق بشدة إلى غير موافق على الإطلاق .

ب - ما هو مطلوب من مصلحة معاشات التقاعد: ويحتوى هذا الجزء على (١٦) عبارة للتعرف على أهم الخدمات التى ينبغى توفيرها من قبل مصلحة معاشات التقاعد من وجهة المتقاعدين، وتم تقدير درجة الأهمية من خلال مقياس "ليكرت " المتدرج من موافق بشدة إلى غير موافق.

القسم الثالث : الوضع المعيشى والاقتصادى للمتقاعد:

ويتضمن هذا القسم عددًا من المتغيرات التى تعكس الوضع المعيشى والاقتصادى للمتقاعدين فى ظل ما تقدمه مصلحة معاشات التقاعد، كان من أهم هذه المتغيرات : (الراتب الشهرى قبل وبعد التقاعد، مصادر دخل أخرى، حجم الأعباء المالية بعد التقاعد، الحد الأدنى المناسب للمعاش التقاعدى وأساس احتساب ذلك، قدرة المتقاعد المالية لتوفير الاحتياجات الضرورية، أهم الدوافع للعمل بعد التقاعد).

القسم الرابع : السن المناسبة للتقاعد الإجبارى المبكر:

ويحتوى هذا القسم على عدد من الأسئلة للتعرف على اتجاهات المبحوثين من المتقاعدين حول السن التقاعدية الإجبارية المناسبة للمدنيين والعسكريين ، وكذلك سنوات الخدمة المناسبة للتقاعد المبكر ومدى إمكانية ربط سنوات الخدمة ببلوغ سن معينة لطالب التقاعد.

القسم الخامس: توحيد أنظمة التقاعد الحكومية والأهلية فى نظام أو مؤسسة واحدة :

وذلك للتعرف على إمكانية توحيد أنظمة التقاعد الخاصة بالمدنيين والعسكريين ، وكذلك نظام التأمينات الاجتماعية بنظام واحد أو مؤسسة تأمينات واحدة - كان هناك (٩) عبارات للتعرف على اتجاهات المبحوثين حول إمكانية دمج أنظمة التقاعد الحالية فى نظام ومؤسسة واحدة.

القسم السادس : الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين:

يتضمن هذا القسم خمس عبارات حول مدى تناسب عائد إنفاق الدولة على ذوى المؤهلات العالية ، خصيصًا مع عائد الاستفادة من العمل قبل التقاعد ، ومدى الاستفادة من خدمات المتقاعدين فى التعليم والتدريب ومجالات العمل الأخرى التى يمكن أن يكون للمتقاعدين إسهام فعال فيها ، وكان هناك أيضًا

عدد من الأسئلة حول طبيعة العمل المطلوب بعد التقاعد ، وساعات العمل المناسبة للمتقاعد والأجر المناسب ، وإمكانية الحصول على التدريب المناسب لاكتساب بعض المهارات التى قد يتطلبها سوق العمل من المتقاعدين.

القسم السابع : الأعباء المالية التى يتحملها صندوق التقاعد:

فى هذا القسم تم التعرف على اتجاهات المتقاعدين حول الأعباء المالية التى يتحملها صندوق التقاعد ، وكيف تتم معالجتها ، من خلال استقطاع نسبة من المعاش التقاعدى إذا ما عمل المتقاعد وربط التقاعد المبكر بسنوات خدمة معينة، وببلوغ سن الخمسين عامًا للمدنيين و (٤٥) عامًا للعسكريين، إضافة إلى استطلاع آراء المبحوثين حول السن التقاعدية المناسبة للمرأة ، وكذلك سنوات الخدمة الوظيفية المناسبة للمرأة ، وذلك من خلال (٨) عبارات.

القسم الثامن : اتجاهات المتقاعدين حول تأسيس جمعية للمتقاعدين:

يحتوى هذا القسم على (٨) عبارات للتعرف على اتجاهات المبحوثين حول مدى إمكانية وأهمية إنشاء جمعية للمتقاعدين ، توفر لهم مزيدًا من الخدمات، بحيث يكون لها نظام خاص بها تحت إشراف وزارة العمل والشئون الاجتماعية وبالتنسيق مع مصلحة معاشات التقاعد ، وبحيث تتكون الجمعية العمومية من جميع المتقاعدين ، وأن يتم تشكيل لجانها ومجالسها عن طريق الانتخاب. وفى النهاية التعرف على اتجاهات المبحوثين نحو مشاركة ممثلين للمتقاعدين فى عضوية مجلس إدارة مصلحة معاشات التقاعد.

رابعًا : متغيرات الدراسة الرئيسية :

بطبيعة الحال تمثل متغيرات الدراسة المتغيرات التى على أساسها يتم التحليل الإحصائى ، وتعتبر متغيرات تابعة أو متغيرات مستقلة تشتمل على خصائص المبحوثين سواء الديموغرافية أو المهنية أو الاقتصادية . وجميع هذه المتغيرات سواء التابعة أو المستقلة تتوافق فى الواقع مع أقسام الاستبانة الرئيسية (انظر

الملحق رقم٢) ويمكن تلخيصها على النحو التالى:

١ - الخدمات المتوقعة من مصلحة معاشات التقاعد وتتضمن ثلاثة متغيرات ، هى:

- الخدمات الاجتماعية التى تم قياسها من خلال العبارات رقم (٣ ، ٧) فى القسم الخاص بما هو مطلوب من مصلحة معاشات التقاعد الصفحة الثالثة بالاستبانة.
- الخدمات الصحية وتم قياسها من خلال العبارات رقم (٨، ٩، ١٠ ، ١١) فى الصفحة الثالثة بالاستبانة.
- الخدمات الترفيهية وتم قياسها من خلال العبارات رقم (١٢ ، ١٣) فى الصفحة الثالثة بالاستبانة .

٢ - تأسيس جمعية للمتقاعدين :

ويشتمل هذا القسم على (٨) عبارات فى صفحة رقم (١٠) ، من استبانة البحث (للتعرف على اتجاهات المبحوثين نحو تأسيس جمعية للمتقاعدين.

٣ - توحيد نظامى التقاعد المدنى والعسكرى مع نظام التأمينات الاجتماعية وتم قياسه من خلال العبارات رقم (١، ٢،٦،٧،٨) التى وردت بالقسم الخاص بتوحيد أنظمة التقاعد الحكومية والأهلية فى نظام ومؤسسة (تأمينات) واحدة فى صفحة رقم (٧) فى استبانة الدراسة.

٤ - سن التقاعد المناسبة فى ظل التطور الصحى والاحتياجات المستقبلية ويتضمن ثلاث متغيرات هى :

- سن التقاعد المناسبة للعاملين بالقطاع المدنى ، وخصص لهذا المتغير الفقرة الأولى فى صفحة (٦) من استبانة الدراسة.
- سن التقاعد المناسبة للعسكريين الطيارين ، وخصصت له الفقرة رقم (٤) فى صفحة رقم (٦) من استبانة الدراسة .

- سن التقاعد المناسبة للعسكريين غير الطيارين ، وخصصت لها الفقرة رقم (٥) بصفحة رقم (٦) باستبانة الدراسة.

٥ - كفاية المعاش التقاعدى :

تم قياس هذا المتغير من خلال عدد من الأسئلة و العبارات فى الاستبانة وذلك للتعرف على مدى كفاية المعاش التقاعدى فالعبارة رقم (٤) بصفحة رقم (٢) ، والعبارات الخاصة بالقدرة المالية لتوفير الاحتياجات المالية وكان عددها (٦) عبارات وردت فى الفقرة (ب) صفحة (٥) ، إضافة إلى الدافع للعمل بعد التقاعد ، وهو أن معاش التقاعد لا يفى بمتطلبات الحياة، حيث تم إجراء بعض المعالجة الرياضية كعكس درجات العبارة رقم (٤) صفحة (٢) وكذلك إعطاء الدرجة (١) إذا ما كان الدافع الأول للعمل بعد التقاعد عدم كفاية المعاش التقاعدى والدرجة (٢) إذا كان الدافع الثانى ، والدرجة (٣) إذا كان الدافع الثالث ، والدرجة (٤) إذ كان الدافع الرابع للعمل بعد التقاعد ، وما بعد ذلك (من ٥- ٩) أعطى له الدرجة (٥) تعبيرًا عن كفاية المعاش التقاعدى، حيث تم حساب المتوسط الحسابى لجميع العبارات والأسئلة السابقة .

٦ - الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين ، تضمنت الاستبانة قسمًا خاصًا بالفقرة (أ) صفحة (٨) حيث يحتوى هذا القسم من الاستبانة على (٥) عبارات تم إيجاد المتوسط الحسابى لكل منها ؛ من أجل تحديد مدى الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين .

٧ - لأغراض التحليل الإحصائى تم تحديد المتغيرات المستقلة فى الدراسة على النحو التالى :

أ - المتغيرات الديموغرافية تحتوى على : (الجنس ، السن الحالية للمتقاعد، المؤهل العلمى ، عدد المعولين شرعًا ، سبب الإحالة للتقاعد).

ب - المتغيرات المهنية وتحتوى على : (مستوى الوظيفة ، آخر مرتبة وظيفية ، آخر رتبة عسكرية ، قطاع العمل) .

ج- المتغيرات الاقتصادية وتحتوى على (سنوات الخدمة ، المعاش الشهرى ، مصادر دخل أخرى ، الأعباء المالية ، عائدية السكن).

خامساً - أساليب التحليل الإحصائى أو المعالجة الإحصائية:

بغرض الإجابة على أسئلة الدراسة تمت المعالجة الإحصائية للبيانات التى تم جمعها من المبحوثين باستخدام نظام التحليل الإحصائى ساس Statistical Analysis System وذلك على النحو التالى:

١- تم إجراء التحليل الوصفى عن طريق إيجاد النسب المئوية والتكرارات وكذلك المتوسطات الحسابية والانحراف المعيارى ؛ وذلك للتعرف على اتجاهات المبحوثين من المتقاعدين حول ما توافر وما يتوقع توفيره من خدمات اجتماعية ، صحية وترفيهية للمتقاعدين من قبل مصلحة معاشات التقاعد. وتم استخدام تحليل التباين Anova لاختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهات المبحوثين نحو ما هو مطلوب من مصلحة معاشات التقاعد توفيره من الخدمات ، باختلاف الخصائص الديموغرافية والمهنية والاقتصادية للمتقاعدين .

٢- فيما يتعلق بإمكانية تأسيس جمعية تهتم بشئون المتقاعدين على مستوى المملكة العربية السعودية ، تم أيضًا إيجاد النسب المئوية والمتوسطات الحسابية للعبارات الخاصة باتجاهات المبحوثين حول تأسيس جمعية تمثلهم، واختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهاتهم نحو أهمية تأسيس الجمعية باختلاف الخصائص الديموغرافية والمهنية والاقتصادية للمتقاعدين ، وذلك باستخدام تحليل التباين Anova .

٣- للإجابة عن السؤال الخاص بكفاية المعاش التقاعدى فى الوقت الحاضر تم التعرف على اتجاهات المبحوثين حول مدى كفاية الحد الأدنى للمعاش التقاعدى ، والحد المناسب المطلوب ، وذلك من خلال إيجاد المتوسطات الحسابية والنسب المئوية ومقارنتها وفقًا لبعض المتغيرات الشخصية للمتقاعدين . وكذلك اختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهات المبحوثين نحو كفاية المعاش التقاعدى باختلاف الخصائص الديموغرافية والمهنية والاقتصادية للمتقاعدين باستخدام تحليل التباين Anova .

٤- للإجابة عن السؤال الخاص بتطلعات المبحوثين نحو إمكانية توحد أنظمة التقاعد وفقًا لبعض المتغيرات الديموغرافية والمهنية والاقتصادية ، تم إيجاد المتوسطات الحسابية واختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهاتهم باستخدام تحليل التباين Anova .

٥- التساؤل البحثى الخاص بمشاركة المتقاعدين فى السياسة الإدارية والاستثمارية لمصلحة معاشات التقاعد ، وما إذا كانت هناك فروقات ذات دلالة إحصائية فى تطلعاتهم للمشاركة فى سياسة المصلحة تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية والمهنية والاقتصادية تم استخدام تحليل التباين Anova لاختبار جوهرية الفروقات.

٦- حول سن التقاعد المناسبة للعاملين بالقطاع المدنى والعسكرى من الطيارين وغير الطيارين تم إيجاد التوزيع النسبى لاتجاهات المبحوثين ، وذلك وفقًا للخصائص الديموغرافية والمهنية والاقتصادية ، وكذلك اختبار جوهرية العلاقة بين السن المناسبة للمدنيين والعسكريين الطيارين وغير الطيارين من جهة والخصائص الديموغرافية والمهنية والاقتصادية من جهة أخرى باستخدام مربع كاى.

سادساً - المصطلحات الإجرائية:

التقاعد : قيام حق مادى (مالى) يكتسبه الموظف أو العامل نتيجة لارتباطه بعقد عمل يوضح الحد الأدنى والأعلى للاستحقاق ، وقد انفك منه باختياره أو إجباره (أى بقوة النظام) ، ضمن أسلوب يتوافق ونصوص عقد نظام العمل المعين.

المتقاعد : فرد تخلى عن عمل كان يزاوله فى الماضى ، إما برغبته أو بقوة النظام وإما لعدم مقدرته على الاستمرار بالعمل . ونتيجة لسالف خدماته وعقد النظام الذى يحكم هذه الخدمات استحق مقابلاً ماديًا (ماليًا) يسمى معاش التقاعد.

التقاعد الإجبارى أو النظامى : وجوب التخلى عن عمل كان يزاوله الفرد لا لرغبته ، ولكن لوجود نظام لا يجيز الاستمرار بالوظيفة ، حين بلوغ الموظف أو العامل لسن قد حددها هذا النظام الذى هو فى المملكة بلوغ (٦٠) عامًا فى غالب الأحوال .

التقاعد المبكر أو الاختيارى : ترك عمل الوظيفة برغبة شخصية مع استحقاق نظامى لمعاش شهرى يتم صرفه على مدى الحياة للمتقاعد وللمستحقين من الورثة بعد الوفاة . ويتم هذا الاستحقاق بعد مضى (٢٥) سنة من الخدمة أو مضى (٢٠) سنة بموافقة من الجهة التى تملك حق التوظيف .

الشيخوخة : مرحلة من التطور العمرى يبلغها الكائن البشرى وتبدأ مع بدايتها فترة الانحدار فى قدرات الإنسان الجسمية (العضلية) والذهنية. وحول بداية هذه المرحلة عدد مختلف من آراء الباحثين الاجتماعيين وغيرهم من المتخصصين فى دراسة فسيولوجية الإنسان . من هؤلاء من يقسم مراحل عمر الإنسان إلى (٣) مراحل تنتهى الأولى بنهاية سن الأربعين وتنتهى الثانية بنهاية سن الستين عامًا. ومنهم من يرى أنه نتيجة للتطور الصحى وارتفاع متوسط الأعمار أن المرحلة العمرية الثانية لا تنتهى إلا بنهاية سن (٦٥) عامًا ، وهى سن

التقاعد المتعارف عليها فى بعض المجتمعات المتقدمة . أما المجتمعات التى تحدد سن التقاعد ببلوغ (٦٠) عامًا فإنها تعتبر هذه السن هى نهاية المرحلة العمرية الثانية أو بداية سن الشيخوخة للإنسان ومن ثم فهى سن التقاعد.

مجلس الإدارة : المعنى به مجلس إدارة مصلحة معاشات التقاعد أينما ورد فى البحث .

الصندوق أو صندوق التقاعد : المعنى به صندوقا التقاعد المدنى والعسكرى اللذان تديرهما مصلحة معاشات التقاعد ؛ لتنميتهما والإنفاق منهما على المستحقين من المتقاعدين وورثتهم الشرعيين بعد وفاة المورث.

المصلحة : تعنى مصلحة معاشات التقاعد أينما وردت فى هذا البحث.

المعاش : يعنى المبلغ الذى يصرف شهريًا بموجب نظام التقاعد المدنى أوالعسكرى للمتقاعد أو للمستحقين من ورثة المتقاعد أينما ورد فى هذا البحث.

وحدة الدراسة = وحدة التحليل : وحدة الدراسة تمثل أى متقاعد من موظفى حكومة المملكة العربية السعودية مدنيًا كان أو عسكريًا تقاعد خلال الفترة الواقعة بين ١٤١٠-١٤٢٠هـ .

دراسات عليا: تعنى مؤهلى شهادة الدكتوراه والماجستير أينما وردت فى هذه الدراسة.

الفصل الثانى

المدخل التاريخى لمفهوم البحث وإطاره النظرى والدراسات السابقة

المدخل التاريخى لمفهوم البحث :

بحسب ما توافر للباحثين من المعلومات لم يكن التقاعد معروفًا فى المجتمع العربى أو الإسلامى حتى منتصف القرن العاشر الهجرى ؛ إذ جاء فى شذرات الذهب لابن العماد : فى سنة ٩٥٢هـ توفى فيها المولى أحمد بن حمزة الحنفى الذى اشتغل بالعلم وصار قاضيًا فى مصر ثم أعطى تقاعدًا يقدر بمائة عثمانى (ابن تنباك: ٨٤-٨٥). وهذا الثبت التاريخى لبداية ظاهرة التقاعد فى المجتمع الإسلامى فى العصر التركى الذى يصادف منتصف القرن العاشر الهجرى ، ويقابل النصف الأول من القرن السادس عشر الميلادى - هو بداية عصر النهضة الأوروبية وانتشار ظاهرة العمل المأجور وبزوغ فجر منظمات العمل التى أخذت تتخلى عن العاملين بها ، عند بلوغهم سن معينة من الكبر. ولكن نتيجة ليقظة العاملين ومطالباتهم لملاك المنظمات الأوروبية الخاصة بتعويضات مالية عندما يتم الاستغناء عن خدماتهم بسبب بلوغ مرحلة متقدمة فى السن نشأت بداية فكرة التقاعد أو حق المعاش التقاعدى عند بلوغ سن معينة وعدد من سنوات الخدمة ، وفقًا لترتيبات قانونية وحقوقية تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل ، وتختلف من مجتمع أوروبى إلى آخر.

وحول نشأة التأمين الاجتماعى فى القارة الأوروبية ، بشكل عام ، ومحيط منظمات الأعمال ، بشكل خاص ، يقول نائب مفوضية الضمان الاجتماعى فى الولايات المتحدة الأمريكية" إن التأمين الاجتماعى هو أكبر عنصر فردى فى نظام الرعاية الاجتماعية فى معظم الدول. وقد نشأ التأمين الاجتماعى من ترتيبات التأمين الاختيارية التى وضعتها نقابات الحرفيين والتجار فى القرون الوسطى فى أوربا، وصادقت الحكومات على شرعيتها فى نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين، ثم انتشرت بعد ذلك فى الأمريكيتين" (تومبسون : ١١٥).

هذه البداية توضح إلى حد ما تزامن ظهور ظاهرة التقاعد فى المجتمع الإسلامى من جهة الظاهرة نفسها فى المجتمع الأوروبى من جهة أخرى ، لكننا لا نستطيع أن نحدد فى أى منهما كانت البداية. ما نستطيع تقريره هو أن التقاعد أصبح ظاهرة عالمية تكاد تكون مُقَرة وموجودة فى معظم مجتمعات الأرض إن لم تكن فى جميعها .

وفى هذا المدخل إلى موضوع الدراسة الذى يتناول جوانب متعددة من أوضاع المتقاعدين فى الوقت الحاضر، ويأتى فى مقدمة هذه الجوانب الحالة المعيشية والاجتماعية وحق المجتمع والدولة فى الاستفادة من معارف وخبرات القادرين على العمل من المتقاعدين السعوديين ؛ ولذا نجد أنه فى ظل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والديمغرافية تبرز أمام المخطط وصاحب القرار السعودى مستجدات بالغة الأهمية. وتحمل هذه المستجدات فى طياتها كمًا وأنواعًا من المشكلات العصرية التى تحتاج إلى حلول واقعية وتطلعات مستقبلية تستوعب فى إطارها متطلبات الجيل الراهن وجيل المستقبل ؛ من أجل ترابط وتواصل عملية البناء التنموى، دون أن ينفى جيلاً لاحقًا لسابقه.

فالنظرة إلى الحاضر المتطلعة إلى المستقبل توضح بجلاء للمخطط وصانع القرار ومتخذه "أن عدد السكان فى المملكة الذين تجاوزوا سن التقاعد سيزداد من (٦٢٢,٢٨٨) فى عام ١٤١٣هـ، ليصل إلى أكثر من مليون نسمة بعد عقد من الزمن (١٤٣١هـ) تقريبًا، مما يتطلب التخطيط وإعداد العدة لتلبية احتياجات هذه الفئة ومتطلباتها اللازمة لها، وبخاصة الخدمات الطبية والسكنية، بل وخدمات النقل والترفيه وغيرها. وبناءً عليه فالحاجة ملحة إلى دراسة وضع هذه الفئة من النواحى الاجتماعية والاقتصادية والسكنية" (الخريف: ٢٩٢). ومدى الاستفادة من خبراتها فى التعليم والتدريب ومجالات العمل الأخرى.

فالمجتمع السعودى يمر فى الوقت الحاضر "بمرحلة تغير اجتماعى واسع نتيجة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية التى من ضمن ما أحدثته التقلص فى

فكرة الأسرة الممتدة Extended Family وسيطرة ما يسمى بالأسرة النووية Nu-clear Family، وكان من نتائج ذلك ازدياد العزلة الاجتماعية وهيمنة قيم المدنية ومتطلبات التحضر. إن ذلك لا شك أسهم فى إحساس الفرد وخاصة كبار السن بالعزلة نتيجة لتغير أنماط الحياة وسيادة القيم الاقتصادية المصاحبة لعملية التغيير الاجتماعى ، إضافة إلى أن فئة كبار السن أصبحت شريحة اجتماعية عريضة فى المجتمع السعودى بسبب ارتفاع الوعى الصحى والخدمات الطبية المتقدمة... لذا أصبح من الضرورة بمكان الاهتمام بكبار السن ، لمعرفة احتياجاتهم على ضوء المتغيرات الحديثة ونمو أعداد المسنين فى المجتمع بشكل لافت وملحوظ" (السيف: ٢٩-٣٠).

وفى خضم هذه المتغيرات جاءت اهتمامات الدولة بالعاملين فى القطاعين الخدمة المدنية والقطاع العسكرى لتحول مهمة العناية بالمتقاعدين وإدارة شئونهم إلى إدارة مستقلة بذاتها هى مصلحة معاشات التقاعد التى تم تأسيسها بموجب نظام التقاعد الصادر عام ١٣٧٨هـ ، وباشرت مهام أعمالها فى أوائل السنة المالية ١٣٨٠/٧٩هـ ، عندما توضحت للمصلحة سبل تنفيذ واجباتها وتوافر لها الجهاز الإدارى الذى يمكنها من تنفيذ تلك الواجبات التى تتماشى مع التطور الزمنى ونمو واجبات الدولة ومسؤولياتها تجاه التوسع فى استخدام عدد كبير من الموظفين المدنيين والعسكريين فى مختلف الأجهزة والقطاعات المتعددة. غير أن التطور وتزايد أعداد الموظفين قد اقتضى من الدولة إعادة النظر فى معطيات أول نظام صدر للتقاعد فى المملكة عام ١٣٦٤هـ ؛ مما استلزم منها ضرورة إحداث تغيير جذرى فى كيفية تنظيم أعمال التقاعد وإدارتها . (الراشد: ٧- ٨).

وفى هذا السياق نستطيع أن نقرر أن مصلحة معاشات التقاعد كأول هيئة ذات ميزانية مستقلة أوجدت لتحقيق هدف إنسانى ووطنى نبيل ، هو توفير حياة ملائمة للموظف عند تقاعده أو عجزه ولمن يعول بعد وفاته. ونتيجة لوجود مصلحة معاشات التقاعد ومباشرتها لمهام عملها ومسؤولياتها انتهت بذلك جميع

مسؤوليات الجهات التى كانت تتولى شئون المتقاعدين وفقًا لمقتضيات نظام التقاعد السابق الصادر فى العام ١٣٦٤هـ بما فى ذلك مسؤوليات وزارة المالية والاقتصاد الوطنى.

وتعمل المصلحة فى الوقت الحاضر تحت إشراف مجلس إدارة يتشكل برئاسة وزير المالية والاقتصاد الوطنى وعضوية كل من :

- وزير الخدمة المدنية .
- محافظ مؤسسة النقد العربى السعودى .
- مدير عام مصلحة معاشات التقاعد.
- عضوين من ذوى الاختصاص العالى فى الإدارة والآخر فى الاقتصاد.

تعريف التقاعد:

تختلف تعريفات التقاعد باختلاف المجتمعات والأنظمة المرعية فى كل مجتمع. هناك مجتمعات توحد المعاملة بين موظفى القطاع العام والقطاع الخاص وتسند مهمة رعاية العاملين المتقاعدين لمؤسسة واحدة تسمى فى الغالب الضمان أو التأمينات الاجتماعية، مثل دولة الكويت. وهناك مجتمعات تفرق فى أنظمة التقاعد بين العاملين فى القطاع الخاص والقطاع العام. ولذا يوجد فى هذا النوع من المجتمعات مؤسسات للتأمينات الاجتماعية لخدمة العاملين فى القطاع الخاص ومؤسسات لرعاية شئون العاملين فى القطاع العام عند تقاعدهم؛ مثل المملكة العربية السعودية.

وفى هذا المدخل لتعريف التقاعد سنركز باختصار على نمط التقاعد المتبع فى المملكة العربية السعودية ، دون التطرق للنمط الآخر الذى يجمع بين العاملين فى القطاعين العام والخاص ، آخذين بعين الاعتبار أن الدراسة الحالية هى عن العاملين فى القطاع الحكومى ؛ لذلك يصبح من المناسب أن نعرف التقاعد بأنه "عملية اجتماعية تتضمن تخلى الفرد اختياريًا أو إجباريًا عن عمل ظل يقوم به

معظم رشده ، وبالتالى انسحابه من القوى العاملة فى المجتمع، وتحوله إلى الاعتماد جزئيًا ، على الأقل ، على نظام معين للكفالة المادية. حيث يحل المعاش محل الأجر" (أبو حطب: ٦٦٦).

ويمكن لنا كذلك أن نعرف المتقاعد الحكومى بأنه "هو الفرد الذى يعمل فى عمل حكومى ، ويخضع لنظام التقاعد ، حيث يقتطع من راتبه الشهرى نسبة معينة فى أثناء الخدمة على أن يحق له بعد سنوات محددة من الخدمة راتب تقاعدى وفق نسب محددة لهذا الغرض سواء كان الانفكاك من العمل بالاختيار أو الإجبار أو حدث له ما يمنعه من العمل كعجز كلى أو جزئى" (ابن صنيتان: ٢٢).

وفى تعريف الصبخة للتقاعد فى المملكة العربية السعودية ، بشكل خاص ، يقول إن التقاعد هو "المعاش الذى تتكفل بدفعه الدولة لموظفيها بعد إنهاء خدمتهم كمقابل مؤجل لهذه الخدمة، وكمورد يمكّنهم ويمكن عائلاتهم من التغلب على أعباء الحياة وتكاليفها" (الصبخة : ٢).

وفى تعريف يتصف بنوع من الشمولية حيث إمكانية انطباقه على أية متقاعد يستوفى شروط التقاعد فى النظام بصرف النظر عن جنسيته. وبنوع من الخصوصية حيث إن صاحب التعريف قد حصره فى المتقاعد السعودى بشكل خاص، كما يتصف بالتحرر من قيود سنوات الخدمة وبلوغ سن للعامل بعينها ، يقول التعريف : "المتقاعد السعودى هو كل من ترك الوظيفة الحكومية ممن تنطبق عليهم شروط التقاعد فى نظام التقاعد السعودى المدنى والعسكرى ، ومن يتقاضى دخلاً شهريًا كمعاش للتقاعد ، بغض النظر عن مدة الخدمة أو العمر أو الدافع للتقاعد وبغض النظر عن النشاطات التى يزاولها بعد التقاعد" (العبيدى ٥١:١٩٨٨).

من مجمل هذه التعريفات نستنتج وجود فرق بين التقاعد والمتقاعد. فالتقاعد يعنى قيام حق مادى (مالى) يكتسبه الموظف نتيجة لارتباطه بعقد عمل انفك منه باختياره أو إجباره (أى بقوة النظام) ضمن أسلوب يتوافق ونصوص عقد نظام

العمل. أما المتقاعد فيعنى فردًا تخلى عن عمل كان يزاوله فى الماضى، إما برغبته وإما لعدم مقدرته على الاستمرار. ونتيجة لسالف خدماته وعقد النظام الذى يحكم هذه الخدمات استحق مقابلاً ماديًا (ماليًا) يسمى معاش التقاعد.

فى التعريفات الأربعة السالفة للتقاعد واضح أن أيًا منها لا يميز كثيرًا بين تعريف التقاعد والمتقاعد ، لكن هذا الغموض فى الواقع لازال موجودًا فى أدبيات التقاعد. وبناءً عليه يرى الباحثان أن التعريف الأخير يوضح هذه النقطة ويفى بغرض الدراسة.

الإطار النظرى والدراسات السابقة:

يأتى ضمن المعلوم لدى جميع موظفى الدولة خاصةً أن مصلحة معاشات التقاعد منظمة عامة ومستقلة تمارس أنشطتها تحت إشراف ورقابة مجلس إدارتها ، وأن من أبرز أهدافها ما يلى :

١- تسلم وتوفير الإدارة الفعالة لأموال معاشات التقاعد لموظفى الحكومة المدنيين والعسكريين .

٢- تحديد من يستحق الاستفادة من صندوق معاشات التقاعد والمبالغ التى يستحقونها.

٣- حفظ الحسابات والسجلات المتعلقة بأموال معاشات التقاعد والمنتفعين بها.

٤- استثمار رصيد صندوق التقاعد عن طريق المساهمة فى إنشاء مشاريع صناعية فى القطاع الخاص والإسهام فى المشاريع العامة وشراء أسهم حكومية أو إقراض الدولة عن طريق إصدار الدولة سندات ذات فائدة محددة" (العبد الهادى: ١١). فالأهداف المذكورة هذه تعطى بلا شك لهذه المؤسسة الصبغة الإدارية والاجتماعية والاقتصادية التنموية وتعلى من أهمية وجودها فى المجتمع وبين المؤسسات.

فصندوق التقاعد الذى تديره المصلحة يمول وتتكون إيراداته من الحصص التى يُسهم بها الموظفون المدنيون والعسكريون . حيث يقتطع شهريًا من أصل رواتبهم ما نسبته (٩٪) ، وتقوم الدولة بدفع نسبة مماثلة عن الموظفين المدنيين ودفع نسبة أعلى عن العسكريين قدرها (١٣٪) من الراتب الأساسى للضباط والأفراد. ويدخل ضمن التمويل عائدات استثمارات أرصدة الصندوق والمكافآت المستعادة من الموظفين العائدين إلى الخدمة (الصبخة : ١٨).

بعد التطرق إلى بعض النقاط ذات المساس المباشر بواقع المصلحة ، وأهم مصادر تمويل صندوق التقاعد الذى تديره المصلحة تحت إشراف ورقابة مجلس الإدارة - فإن السؤال الذى يطرح نفسه هل للمتقاعد الذى لم تنشأ مصلحة معاشات التقاعد إلا من أجل خدمته ورعاية مصالحه - دور من أى نوع للإسهام فى السياسة الإدارية أو الاستثمارية للمصلحة؟ ولو على نمط الدور المتاح للمستفيدين من نظام التأمينات الاجتماعية الذى يسمح لثلاثة أعضاء من المشتركين فى النظام من ذوى الكفايات العليا فى أعمالهم للمشاركة بعضوية مجلس الإدارة للمؤسسة المكون من (١١) عضوًا ، من بينهم ثلاثة أعضاء من أصحاب العمل على اعتبار أن مجلس الإدارة يمارس صلاحيات ذات علاقة فى التوجيه العام للسياسة الإدارية والاستثمارية منها " :

١- الإشراف على تنفيذ النظام واللوائح، وتحقيق أهداف وتحسين سير عمل المؤسسة.

٢- إقرار اللوائح التنظيمية والتنفيذية.

٣- وضع وإقرار الخطة العامة لاستثمار أموال المؤسسة، وإقرار المجالات التى يراها مفيدة لتوظيف هذه الأموال ضمن نطاق هذه الخطة" (المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية : ٢٣-٢٥).

فى المقابل نجد أن نظام التقاعد الحكومى قد ركز على تعظيم منافع المستفيدين ، غير أنه لم يشرك أعضاء منهم فى مجلس إدارة المصلحة ، ولم يشر إلى أى نوع من الإسهام للمتقاعدين فى توجيه السياسة العامة الإدارية أو الاستثمارية الخاصة بالمصلحة ، حين تطرقه لإدارة النظام وصندوق التقاعد . وإنما اقتصر على القول : "للصندوق ذمة مالية مستقلة، وتديره - وفقًا لأحكام هذا النظام - مصلحة معاشات التقاعد ، وهى مصلحة مستقلة تمول من الصندوق وترتبط إداريًا بوزارة المالية والاقتصاد الوطنى وسنتها المالية هى السنة المالية للدولة ويجوز لمجلس الوزراء بقرار منه أن يعهد للمصلحة المذكورة تنفيذ أى نظام آخر للتقاعد". ومجلس إدارة الصندوق يؤلف من رئيس هو وزير المالية والاقتصاد الوطنى وخمسة أعضاء ، اثنان منهم من ذوى الاختصاص العالى؛ أحدهما فى الإدارة والآخر فى الاقتصاد (وزارة المالية والاقتصاد الوطنى م- ٤، م- ٥: ١٥) ، ولم يشترط النظام أو يوضح ما إذا كان العضوان الأخيران بين أعضاء مجلس الإدارة من المستفيدين من النظام أم لا. كما هى الحال بالنسبة لنظام التأمينات الاجتماعية ، وإنما اكتفى بذكر الأهلية والاختصاص.

والدور المغيب أو المحجوب عن المستفيد من نظام التقاعد من أن يسهم فى توجيه سياسة منظمة اجتماعية ، أنشئت بالأصل والأساس ؛ من أجل رعاية وتأمين مصالحه المعيشية - يعود من وجهة نظر بعض فقهاء القانون إلى علاقة الموظف بالدولة ، ولما استقر حديثًا من ناحية فقه القانون والقضاء والتشريع على أن علاقة الموظف بالدولة علاقة تنظيمية أو لائحية ، وليست علاقة عقدية تحكمها قاعدة العقد شريعة المتعاقدين. وعلاقة المتقاعد بالدولة فى تكييفها النظامى لا تختلف عن علاقة الموظف بالدولة.

"فقد اختلف الفقه حول التكييف الصحيح لهذه العلاقة وهل هى عقدية أم تنظيمية ، إلا أنه استقر أخيرًا على أنها علاقة تنظيمية أى أن مركز المتقاعد بالنسبة للدولة مركز نظامى قانونى. إن المتقاعد يخضع لأحكام وقواعد أنظمة التقاعد التى سنتها الدولة مقدمًا دون أن يكون له رأى فى ذلك. إن من حق

الإدارة أن تعدل في هذه الأنظمة مطلقاً. فيجوز لها أن تعدل مقدار المعاشات ونسب تسويتها وكذلك شروط استحقاقها وجميع ذلك لا يتوقف على موافقة المتقاعد ما دام ذلك من مقتضيات المصلحة العامة ودون مخالفة لأحكام النظام العام... مما سبق اتضح لنا أنه لا يمكن تكييف هذه الاستحقاقات التقاعدية بأنها حق مالي للموظف كبقية الحقوق المالية. كما لا يمكن تكييفها بأنها منحة من الدولة خالصة من أي شائبة.

لذا نقول في تكييف هذه الاستحقاقات التقاعدية إنها من قبيل التأمين التعاوني الاجتماعي ؛ وذلك لأن هذه الاستحقاقات التقاعدية تتكون من مساهمة جميع الموظفين بنسبة معينة وبالتساوي، ومساهمة الدولة بما يقابل مساهمة الموظفين وتتولى الدولة القيام على هذه المبالغ واستثمارها وتوزيعها على من يكون بحاجة إلى المساعدة والرعاية من أعضاء هذه الفئة، التي ساهمت في تكوينها، وذلك حسبما تقتضي به المصلحة العامة وتقوم بذلك جميعه الدولة، باعتبارها الممثلة عن نفسها ونيابة عن الموظفين الذين ساهموا في تكوينها وإنشائها" (الإبراهيم: ١١، ١٣، ١٦-١٧).

من يأخذ بهذا المنحى الفقهي للقانون يجد أنه لم يتح مكاناً للمستفيدين من صندوق التقاعد أن يساهموا في توجيه السياسة العامة في مجال الإدارة أو الاستثمار أو ما هو دون ذلك من مهام المصلحة، على اعتبار أن المنظم (المشرع) قد أرجع ذلك كله إلى مسؤولية الدولة فحسب ، حتى فيما يتعلق بجواز خفض أو رفع نسب وتسوية شروط الاستحقاق دون أن يتوقف ذلك على موافقة المتقاعد ما دام ذلك من مقتضيات المصلحة العامة ، ولا يخالف أحكام النظام العام غير أن المنظم هنا لم يوضح من الذي يحدد مقتضيات المصلحة العامة ويحدد توافق الإجراءات مع مقتضيات النظام العام. كما أنه أيضاً لم يعرف المقصود بالنظام العام في هذا المقام.

وأبسط ما يمكن أن يقال فى هذا الصدد أن التقاعد بطبيعته هو تأمين اجتماعى تعاونى قد تحتضنه الدولة ، كما هو جار ومتبع عند بعض الدول ، مثل اليابان ودولة الكويت أو أن يحتضنه القطاع العام والخاص فى الوقت نفسه كما هو موجود فى المملكة العربية السعودية (نظام تقاعد/ نظام تأمينات اجتماعية)، ويمكن أن يتحول بمجمله إلى شأن خاص (أى قطاع خاص) تشرف عليه الدولة ، كما هو موجود فى بعض المجتمعات مثل (تشيلى).

معنى ذلك أنه من الممكن أن يكون لهذا التأمين الاجتماعى التعاونى أكثر من طريقة ، وأن يحكم بصيغ مختلفة من الأنظمة ، وأن يصبح للمتقاعد لوصفة طرفًا ممولاً ومستفيدًا حقٌ فى المشاركة فى توجيه سياسة مشروع هو شريك فى غنمه وغرمه ، وقد يصعب التصور لماذا لا يكون الأمر كذلك من وجهة النظرة القانونية هذه؟

زد على ذلك أن معالجة المستجدات ومتطلبات المتقاعدين الاجتماعية والصحية والاقتصادية لا زالت محكومة بنظام للتقاعد مضى على إقراره ما يربو على نصف قرن من الزمان. ومما يلاحظ أن ما طرأ على هذا النظام من تعديلات خلال مسيرته لا تفى بكل مستلزمات المتقاعدين فى الوقت الحاضر، ولا تلبى الاستفادة التى يتوقعها المجتمع والدولة من المتقاعدين فى الوقت الراهن.

فالمتغيرات المعيشية والصحية والتعليمية قد أحدثت تغييرات ملحوظة فى البناء الهرمى للسكان فى المجتمع السعودى. وبديهيًا أن نشير إلى أن متطلبات التنمية الشاملة قد استوعبت فى أول مراحلها أعدادًا كبيرة من العمالة غير السعودية عالية ومتدنية التأهيل ، وأنها لم تعد بحاجة إلى معظمها فى الوقت الحاضر؛ إذ أصبح من الملح أن تحل العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة. وأنه فى ظل هذه المتغيرات قد أصبح من الملح دراسة أوضاع المتقاعدين بشكل عام ودراسة مدى استفادة الدولة والمجتمع من معارف المتقاعدين وخبراتهم ، لسد ما

ينجم من احتياج للقوى البشرية نتيجة لإحلال السعوديين مكان غيرهم من العمالة الوافدة.

لمحة عن واقع مصلحة معاشات التقاعد :

يبدو من الجدير بالإيضاح فى هذه النبذة عن مصلحة معاشات التقاعد التى ألمحنا إلى تاريخ وهدف إنشائها - أن نبين أن طبيعة تكوين وعمل المصلحة الاستثمارى والاقتصادى والاجتماعى يستوجب منها إيجاد إدارة متخصصة وناشطة فى أداء عمل الأبحاث والدراسات المتعلقة خاصةً بطبيعية نشاط المصلحة. وفى هذا الشأن توضح دراسة أعدها معهد الإدارة العامة لمصلحة معاشات التقاعد بطلب من رئيس مجلس إدارة المصلحة وزير المالية والاقتصاد الوطنى ؛ بهدف إعادة تنظيم المصلحة وفقًا للمتغيرات الحديثة. وقد تناولت الدراسة جميع الجوانب التنظيمية للمصلحة. وفى الوصف التنظيمى للمصلحة بينت الدراسة وجود إدارة للأبحاث والتخطيط ضمن الهيكل التنظيمى ترتبط تنظيميًا بالمدير العام للمصلحة. ومهام هذه الإدارة تتركز حول "عمل الدراسات والبحوث الإحصائية عن المتقاعدين من حيث الأعداد والرواتب وعدد الورثة، والمبالغ المصروفة، ورفع هذه الدراسات إلى مجلس الإدارة الذى يستفيد منها فى وضع الخطط المستقبلية". (معهد الإدارة العامة/الإدارة العامة للاستشارات :٩). غير أن هذه الإدارة التى يصفها التنظيم لا توجد فى الواقع العملى لدى المصلحة.

وتأتى مهام إدارة الأبحاث والتخطيط لدى المصلحة متوافقة مع فحوى المادتين الثامنة والتاسعة من نظام التقاعد المتعلقتين بفحص المركز المالى لصندوق التقاعد وتقدير التزاماته القائمة والمستقبلية ومدى توازن المنافع الممنوحة للمستفيدين من الصندوق مع إمكانياته. فإذا ما تبين وجود عجز تتم تسويته وفق الطريقة التى يحددها مجلس الإدارة ويوافق عليها مجلس الوزراء. وإذا ما تبين وجود فائض فى الصندوق يسمح بإضافة مزايا جديدة للمنتفعين ،

فيجوز تقرير ذلك بتوصية من مجلس الإدارة أيضًا وموافقة من مجلس الوزراء (نظام التقاعد المدنى: ١٦).

وتأكيدًا لأهمية توفير المعلومات وإجراء البحوث والدراسات ؛ لغرض ترشيد قرارات مجلس إدارة المصلحة - تشير دراسة تم إجراؤها بعنوان : "إجراءات صرف الحقوق التقاعدية" إلى أن أحد أهداف مصلحة معاشات التقاعد هو "جمع المعلومات والقيام بالأبحاث ونصح مجلس الإدارة فيما يتعلق بالحاجة إلى التغييرات فى قوانين معاشات التقاعد وإجراء التحسينات المستمرة فى تطبيق القوانين الناتجة والتى تضبط خطة الحكومة فى معاشات التقاعد" (العبدالهادى : ١١)، مما يتطلب وجود إدارة أبحاث وتخطيط نشطة وفعالة لدى المصلحة.

وكل ما سلف إيضاحه يؤكد أهمية الدور المتوقع أو المطلوب أداؤه من قبل إدارة الأبحاث والتخطيط فى الإسهام لخدمة صانعى ومتخذى القرارات الإدارية بالمصلحة ، وكشف أحوال واحتياجات المستفيدين (المتقاعدين) لمزيد من خدمات المصلحة الاقتصادية والاجتماعية خاصةً. إلا أن دراسة إعادة تنظيم مصلحة معاشات التقاعد التى قام بها معهد الإدارة العامة وسبقت الإشارة إليها تؤكد أن "إدارة الأبحاث" ليس لها وجود فى الواقع العملى كوحدة تنظيمية مما يعكس عدم اهتمام المصلحة بنشاط الأبحاث" (معهد الإدارة العامة/ الإدارة العامة للاستشارات : ٣٢).

وما نسب إلى عدم وجود إدارة أو قسم للأبحاث والدراسات العلمية يسد الاحتياج القائم لدى المصلحة قد يعزى إلى ضعف التأهيل ونقص التدريب للموارد البشرية العاملة لدى المصلحة، حيث أشارت بعض الدراسات إلى جوانب الضعف التى تتسم بها الموارد البشرية لدى المصلحة. من ذلك دراسة حول واجبات المصلحة تطرقت إلى أهمية توافر المرونة لنظامها ومقدرتها على اجتذاب الكفاءات البشرية. وقد عرفت الدراسة واجبات المصلحة "بأنها تحصيل

مساهمة الموظفين والدولة، واستثمار الأموال المتجمعة، والصرف للمستحقين، ولعائلاتهم من بعدهم". ومن هذا يتضح أن عمليات المصلحة متشابهة تمامًا مع ما يجرى فى البنوك أو شركات الضمان. فالمصلحة تقوم بجباية وصرف واستثمار. وتتطلب تلك العمليات ما يتطلبه تنفيذ أعمال المؤسسات المماثلة من مرونة وسرعة. كما يتطلب تنفيذها تواجد نوعية معينة من الموظفين ذوى الخبرة والمران المتميز وتعانى المصلحة من عدم مقدرتها على اجتذاب هذه الطائفة من الموظفين لصعوبة أعمالها ولعدم وجود الإغراءات المتوافرة لدى المصالح الحكومية المماثلة (الراشد: ١٥).

دراسة أخرى تشير إلى وجود تراكم الخبرات العملية لدى منسوبى المصلحة وتوصى بصقل هذه الخبرات عن طريق التدريب والاشتراك بالدورات التدريبية المتخصصة : بغرض تطوير الكفاءات ورفع مستوى الأداء لدى العاملين . (العبدالهادى: ٦٩).

وفى نهاية هذا الاستعراض لواقع جانب مهم من جوانب أنشطة المصلحة ، ألا وهو مجال البحوث والدراسات الذى لم ينل ما يستحقه من العناية والتركيز ؛ لذا عمدنا إلى إبرازه والتركيز عليه ؛ بقصد استرعاء اهتمامات المسؤولين بالمصلحة؛ لأنه لا شك أن المصلحة تضطلع بدور تنموى اقتصادى واجتماعى وإنسانى رائد. تتسع مسؤولياته وتتعاظم واجباته وتتزايد أهميته بمرور الوقت. وأن مواجهة المصلحة لدورها تتطلب منها ومن الجهات المسؤولة العليا إعادة النظر لتحديث أنظمتها ولوائحها الإدارية وتدعيم جهازها بالكفاءات والمهارات البشرية المدربة ورفع المستوى الوظيفى لإدارتها العليا.

وتواصلاً مع تسليط الأضواء على الواقع التنظيمى للمصلحة نتطرق إلى بعض النقاط ذات الصلة الوثيقة بموضوع البحث والتى لربما لا تزال بحاجة إلى عناية وإلى مزيد من الاهتمام من جانب المسؤولين ، من ذلك الملاحظات الجوهرية التى أبرزتها دراسة إعادة تنظيم المصلحة المبينة أعلاه عن واقع عملها،

وما أشارت إليه الدراسة من أن المصلحة ما زالت تقدم خدماتها للمتقاعدين وجميع المستفيدين المنتشرين فى جميع أنحاء المملكة مركزيًا من مدينة الرياض التى لا يزيد عدد المتقاعدين فيها إبان الدراسة المذكورة عن (٢١٦٨٨) متقاعدًا ، فى حين يوجد أكثر من مائة وعشرة آلاف متقاعد خارج الرياض؛ منهم (٨٧٣٩) فى مدينة جدة و (٨٥١٥) فى مدينة أبها. وتشير الدراسة إلى أن الإدارات الفنية فى المصلحة تقدر عدد النمو المتوقع سنويًا لزيادة المتقاعدين والمستفيدين (الورثة) آنذاك تتراوح نسبته بين (١٠- ١٥٪) من العدد الذى بينته الدراسة.

لذا نبهت الدراسة إلى ضرورة فتح مكاتب خدمات تقدم للمتقاعدين وغيرهم من المستفيدين ما يحتاجون إليه من الخدمات ، دون ضرورة مجيئهم إلى المركز الرئيسى بالرياض وتكبدهم لالتزامات مالية واجتماعية قد تكون فوق طاقتهم.

وفى مقارنات أجرتها الدراسة الاستشارية التى قام بها المعهد بين الإدارات التى حددها الهيكل التنظيمى (١٤١٢هـ) وبين الواقع العملى للمصلحة وضحت الدراسة أن الواقع العملى لا يعكس التنظيم الرسمى إذ "إن كثيرًا من مسميات الإدارات وتفريعاتها التنظيمية هى فى واقع الأمر عبارة عن مجموعة من العاملين يقومون بممارسة الأنشطة والأعمال اليومية" وساقت الدراسة عددًا من الأمثلة مستمدة من الواقع العملى للتدليل على صحة ما ترمى إليه. وفى هذا السياق نقتصر على إيراد الأمثلة ذات العلاقة المباشرة بموضوع البحث ومنها على سبيل المثال:

١- إدارة الاستثمار: تقول الدراسة ليس لهذه الإدارة دور فاعل فى تنشيط مصادر دعم صندوق معاشات التقاعد من خلال الاستثمارات العقارية والمالية.

٢- لا يوجد وحدة تنظيمية تتعامل مع المتقاعدين: تقول الدراسة إن الفريق لاحظ عدم وجود وحدة تنظيمية لتنظيم عملية اتصال (المتقاعدين والمستفيدين) بالمصلحة ؛ وذلك من أجل تقديم أفضل الخدمات لهم والعمل

على تطويرها ، علاوة على تنسيق العلاقة مع فروع البنك العربى ؛ لتلافى ما يبرز من المشكلات.

٣- تداخل المهام وممارسة إدارات لمهام ليست من اختصاصها : تقول الدراسة إن الإدارة المالية بالمصلحة تقوم بمهام تخص صندوق معاشات التقاعد ، والتقسيم العلمى السليم يستوجب إسناد هذه المهمة إلى إدارة مستقلة تحت مسمى إدارة الحسابات دون تداخلها مع الأعمال المالية الخاصة بمصروفات المصلحة والعاملين بها ، حيث إن (٩٠٪) من الأعمال المنفَّذة فى هذه الإدارة تخص أعمال صندوق معاشات التقاعد.

٤- ضعف التنسيق بين المصلحة والأجهزة الحكومية : تقول الدراسة إن معظم المشكلات التى أبرزها العاملون والمشرفون بالمصلحة تنحصر فى عدم اكتمال المستندات والوثائق اللازمة لإنهاء معاملات المتقاعدين فى وقتها المطلوب. ويعزو فريق الدراسة هذا الأمر إلى ضعف عملية التنسيق بين المصلحة وبقية الأجهزة الحكومية، بسبب عدم وجود مبادرة من المصلحة لتنشيط هذا الدور.

٥- إدارة السجلات والوثائق : تقول الدراسة إنه يوجد فى هذه الإدارة قرابة (٣٣٥,٠٠٠) ثلاثمائة وخمسة وثلاثون ألف ملف نشط ، وإحدى عشر موظفاً بواقع (٣٠,٠٠٠) ثلاثين ألف ملف لكل موظف يتولى عملية استقبالها وحفظها واسترجاعها وتنشيطها، وأن التعامل مع هذه الملفات لا زال يتم بالطريقة التقليدية؛ لذا نبهت الدراسة إلى نقص القوى العاملة فى بعض إدارات المصلحة ، ومنها إدارة السجلات والوثائق وحاجاتها إلى التخصص والتدريب (معهد الإدارة / إدارة الاستشارات: ٣٠- ٣٨).

ونتيجة - قد تكون طبيعية - لنقص الضبط والدقة لبعض سجلات المصلحة التى أشارت إليها الدراسة ؛ انعكس الأمر فى عدم توافر عناوين للمتقاعدين وغيرهم من المستفيدين ، لا لدى المصلحة صاحبة الشأن، ولا لدى البنك العربى الوطنى المسؤول عن صرف وإيصال معاشات المتقاعدين وورثتهم إلى مستحقيها.

وهذا ما تبين للباحثين وشكل لهما صعوبة كبرى فى الوصول إلى المبحوثين وبالتالى جمع المعلومات اللازمة للبحث.

يضاف إلى ذلك أنه لم يعثر الباحثان فى الأدبيات ذات العلاقة بنشاط المصلحة إلى ما يشير إلى تقديم أى نوع من الخدمات الاجتماعية أو الصحية أو الترفيهية للمتقاعدين أو أن أمامهم أى مجال للمشاركة فى سياسته الإدارية والاستثمارية.

جمعية للمتقاعدين:

ظاهرة جمعيات النفع العام فى المجتمع تبرز مؤشرًا وشاهدًا على ما بلغه ذلك المجتمع من تطور فى أنظمته وسياساته العامة. ففى حين أن النظام السياسى وتطور المجتمع يحددان الاحتياج إلى وجود أنظمة للتقاعد ، فإنهما فى الوقت ذاته يؤكدان أهمية تطوير هذه الأنظمة لتعظيم مصالح المستفيدين منها. فنظام التقاعد فى المملكة العربية السعودية انبثق عام ١٩٦٤ بعد أن ترسخت أهم مؤسسات الإدارة العامة واكتمل الهيكل التنظيمى لأجهزة الدولة.

فجمعيات النفع العام وخاصةً العلمية منها ، مثل جمعيات العلوم الطبية والاقتصادية والمحاسبية والتربوية والإدارة وجمعيات البر وغيرها - يتزايد عددها فى المجتمع السعودى مع امتداد برامج التنمية الشاملة واتساع مجالاتها. وما كان للمجتمع أن يسير بهذا التوجه نحو النمو والتحديث والتطور لولا أن النظام الأساسى للحكم قد وفر له دعائم الرقى ورسم له خارطة الحقوق إذ "تكفل الدولة حق المواطن وأسرته، فى حالة الطوارئ، والمرض، والعجز، والشيخوخة، وتدعم نظام الضمان الاجتماعى، وتشجع المؤسسات والأفراد على الإسهام فى الأعمال الخيرية. وتيسر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه، وتسن الأنظمة التى تحمى العامل وصاحب العمل" (المادة : ٢٧- ٢٨ من النظام الأساسى للحكم).

فالعامل الذى يحميه النظام الأساسى للحكم فى الوقت الحاضر هو فى الواقع مشروع متقاعد ، والمتقاعد الذى نتحدث عنه كان عاملاً إما فى خط الخدمة أو خط الإنتاج تفانى فى أدائه لخدمة الدولة والمجتمع الذى يعيش فيه ، فأصبح حقًا أن يستفاد من قدراته ، وذلك فى حدود إمكانياته ، كما أصبح حقًا له أن ترعى شئونه فى مرحلة شيخوخته. ولذا ألفينا الدولة ممثلة بصاحب السمو وزير الداخلية ورئيس مجلس القوى العاملة فى لقائه الثالث برجال الأعمال ١٤١٩هـ يخرجون جميعًا بتوصية مفادها بحث مدى الاستفادة من خبرات المتقاعدين السعوديين من القطاعين الحكومى والأهلى ، واستثمار خبراتهم العملية فى مجالات التدريس والتدريب وبعض مجالات العمل الأخرى وإنشاء جمعية للمتقاعدين السعوديين تهتم بذلك الغرض.

وقد توصَّلت لجنة تم تشكيلها على مستوى وكلاء خمس وزارات ، إلى جانب ممثل للمؤسسة العامة للتعليم الفنى والتدريب المهنى وأمين عام مجلس القوى العاملة ، ومشاركة لممثل مجلس الغرف التجارية والصناعية ، فى مهمتها لإيجاد آلية لتنفيذ التوصية - إلى صيغة عقد ندوة علمية يُعِدُّ لها معهد الإدارة العامة بالتنسيق مع مجلس القوى العاملة ؛ لبحث مدى الاستفادة من المتقاعدين السعوديين وإنشاء جمعية لهذا الغرض . (مجلس القوى العاملة - الأمانة العامة: ٤٦-٤٧).

فالتوجيه إلى دراسة إنشاء جمعية للمتقاعدين يعتبر ثمرة من ثمار تطور النظام السياسى والاجتماعى لما توصل إليه المجتمع السعودى فى هذه المرحلة من تاريخ نموه. وقد أوضح الدارسون لتطور أنظمة التقاعد لبعض مجتمعات أمريكا الجنوبية إلى وجود علاقة متبادلة بين نظام التقاعد والنظام السياسى فى المجتمع. وقد أشارت معظم الدراسات إلى أن تطور أنظمة التقاعد هى نتاج لعوامل اجتماعية وسياسية واقتصادية ، وأن مجمل هذه العوامل هى التى تشكل أنظمة التقاعد فى القطاع العام. "وفى دراسة تحليلية مقارنة أجراها برات (١٩٩٣م) فى كل من بريطانيا والولايات المتحدة وكندا، اتضح أن تطبيق أنظمة

التقاعد فى القطاع العام فى هذه الدول، أدى إلى ظهور تنظيمات تمثل مصالح كبار السن ومنظمات تطوعية تهتم بقضايا التأمين الاجتماعى لهذه الفئة من الشعب" (هوشمان وسون:٥٠).

وضمن ما قام به النظام البرازيلى من إصلاحات سياسية فى السبعينيات ، تناولت تحسين أوضاع المتقاعد ، استوعب نظام التقاعد فى البرازيل جميع أصحاب المهن والعاملين لحسابهم الخاص ، إلى جانب العاملين فى المنظمات الخاصة والقطاع العام. كما تناول الإصلاح تأطير جمعيات المتقاعدين المتفرقة وصهرها فى اتحاد يرعى جميع مصالح المتقاعدين فى البرازيل. وكان من أبرز هذه الإصلاحات اتساع دائرة التأمين الاجتماعى خلال السبعينيات، تطور التنظيمات والاتحادات التى تمثل مصالح المتقاعدين. ومن الإصلاحات التى أدخلها الدستور البرازيلى على نظام التقاعد عام (١٩٨٨م) أن يكون الحد الأدنى للمعاش يعادل الحد الأدنى للأجور، مع ضمان عدم تخفيض معاشات التقاعد وحماية قيمتها من تأثير التضخم وفقًا لتكاليف المعيشة بحيث تحتفظ هذه المعاشات بنفس قيمتها التى كانت عليها وقت التقاعد. ووفقًا لهذه الإصلاحات أصبح أيضًا لكل شخص تجاوز سن الستين (من النساء) وسن الخامسة والستين (من الرجال)، سواءً أكان مقيمًا فى المدن أم فى الريف البرازيلى، راتب شهرى لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

وطبيعى أن نشير إلى أن أنظمة وجمعيات المتقاعدين أينما وجدت ، فإنها بقدر ما تتأثر وتستفيد من تحديث النظام السياسى وتطوره ، فإنها تؤثر كذلك فى القرار السياسى وفى السياسات العامة للمجتمع المعين. وجمعيات المتقاعدين بالذات تستمد تأثيرها من علاقات أفرادها السابقة مع النظام السياسى مع أصحاب النفود فى ذلك النظام. كما أنها تستفيد من خلال الدور الذى يلعبه أفراد هذه الجمعيات ضمن القنوات الشرعية المتاحة لغرضين ، الأول المحافظة على حيوية مواصلة النشاط فى النظام الاجتماعى، والثانى خدمة أفراد الجمعيات أو الجمعية وتحسين أوضاعهم الاجتماعية والمعيشية.

وعلى أية حال فإن مناقشة العلاقة التبادلية بين تطور النظام السياسى وانعكاساته الإيجابية على تحديث الأنظمة الاجتماعية والتقاعدية بشكل خاص- يعود بنا إلى القول إن صدور النظام الأساسى للحكم فى المملكة، ونظام المناطق، ونظام مجلس الشورى قبل عقد من الزمان كان خطوة فى الطريق الصحيح ، وضعت البلاد على مدرجة التهيؤ لمزيد من التحديث والتطوير على مختلف الصعد، وربما تكون فكرة إنشاء جمعية للمتقاعدين قد جاءت ثمرةً واحدة من ثمار هذا التطور الذى قد تردد كثيرًا فى آراء المهتمين ، وفى توصيات الباحثين فى مجالات وموضوعات مناقشة هموم المسنين.

نذكر على سبيل المثال ما أوردته بعض الدراسات من توصيات. تنص توصية منبثقة عن ندوة بعنوان: "نحو رعاية متكاملة للمسنين" منعقدة فى القاهرة فى ٣-٥ مارس ١٩٩١م تقول : "لاحظ المؤتمر أن تناول المشاكل المتعددة الخاصة بالمسنين من خدمات وتدريب وأبحاث، يتم حاليًا على مستوى مبادرات محدودة من بعض المراكز والأفراد، ولا يمكن أن يستمر الحال كذلك، وهذا يتطلب تبنى هذه الجهود وتنسيقها على مستوى مجلس أعلى للمسنين" (حليم: ٢٩٣).

وفى دراسة "الكبر والتكيف الاجتماعى" المطبقة على المتقاعدين فى مدينة الرياض اقترح الباحث: "إنشاء لجنة وطنية للمسنين برئاسة وزير العمل والشئون الاجتماعية ، يتفرع منها جمعية للكبار يكون مقرها مركز الأمير سلمان الاجتماعى أو مؤسسة سلطان الخيرية ، تعتنى بقضايا المسنين الكبار والمتقاعدين ، وتحاول ربطهم بمنابع الخدمات الموجودة فى المجتمع حيث يمكن عن طريقها الاحتكاك المباشر بالمستشفيات، مراكز التأهيل، المراكز الصحية، المؤسسات الأخرى التى تهتم بالمسنين" (السيف: ١٠٦).

والتوصية الأخيرة مستمدة من دراسة أجريت على عينة من المتقاعدين فى منطقة الرياض عام ١٤١٤هـ وقد ورد ضمن توصيات الدراسة ما يلى: "إنشاء جمعيات للمسنين ترعى حاجاتهم الاجتماعية والاقتصادية وتساعدهم عند

مواجهة المشكلات المختلفة، وتعد الأبحاث والدراسات فى مجال المسنين" (الغريب: ٣٥٧-١٤١٦هـ).

تضافر كل هذه التوصيات من الدراسات سالفة الذكر لإيجاد شكل من الأشكال التنظيمية لخدمة المتقاعدين يشير بدون شك إلى وجود فراغ ما ، ويشير كذلك إلى ضرورة إيجاد صيغة من صيغ الخدمة المنظمة تملأ هذا الفراغ وتوفر الخدمات المناسبة للمتقاعد السعودى فى هذه المرحلة المتطورة من تاريخ المجتمع.

فغالب المجتمعات المتقدمة صناعيًا وتنظيميًا توجد فيها منظمات أو جمعيات مستقلة عن منظمات الدولة تسعى لخدمة وتحسين أوضاع المتقاعدين. نذكر منها على سبيل المثال الجمعية الأمريكية للأفراد المتقاعدين (American Association of Retirement) التى يتشكل الأعضاء المنتسبين إليها مما يزيد على ٣٢ مليون أمريكى. ويشترط فى الانتساب للعضوية بلوغ سن ٥٠عامًا فما فوق. ولهذه الجمعية عدة فروع كل فرع منها مختلف فى دوره وتخصصه فى الخدمة التى يؤديها لصالح الأعضاء عن الفرع الآخر.

ومن جانب الإدارة المركزية (الفدرالية) لخدمات المتقاعدين يوجد (٤) منظمات ، كل منظمة لها وظيفة تختلف عن الأخرى فيما تقدمه من خدمات للمتقاعدين الأمريكيين. وعلاوة على ذلك يوجد وكالة أو منظمة فى كل ولاية من الولايات الأمريكية لتقديم الخدمات المختلفة واللازمة للمتقاعدين. أما اشتراك العضوية فى الجمعية فلا يزيد عن ٥ دولارات ولها أعداد من الإصدارات والبحوث والدراسات المتخصصة. (Petras:513-527).

نختم هذا الجزء المتعلق بالإجابة عن السؤال الخاص بالخدمات الاجتماعية المطلوبة للمتقاعدين بما نوه إليه العصفور فى دراسته "الأسرة ورعاية كبار السن فى المجتمع الخليجى" ثم إن المبادئ العامة للسياسة العربية الخليجية المشتركة لرعاية كبار السن والمعتمدة بوثيقة مقرة من قادة المجلس "تنطلق من أن هدف

التنمية الأساسى هو تجسيد رفاهية الإنسان ورعايته فى مختلف مراحله العمرية مع تأكيد على مكانة كبار السن وتعزيز دورهم الفاعل فى تنمية المجتمع باعتبارها جزءًا هامًا من النسيج الاجتماعى العربى الخليجى، بالإضافة إلى تخصيص باب من هذه السياسة لعرض خطة تشغيلية مكونة من مجموعة من الوسائل العملية من أجل وضع الأهداف والمبادئ الواردة فى هذه الوثيقة موضع التنفيذ" (العصفور: ٥٧- ندوة الرعاية الشاملة للمسنين... الواقع... والمأمول).

وقد يكون جزءًا من حل مشكلة المتقاعدين الاقتصادية والاجتماعية وتوفير الاستفادة من خبرات المتقاعدين العملية فى التعليم والتدريب وبعض مجالات العمل الأخرى، إيجاد جمعية تهتم برعاية شئونهم وتوفر لهم ما يحتاجون إليه من الخدمات فى المجتمع السعودى كما جاء بتوصية مجلس القوى العاملة.

توحيد نظامى التقاعد مع نظام التأمينات الاجتماعية:

يوجد فعليًا ثلاثة أنظمة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية فى المملكة العربية السعودية: نظام تقاعد الموظفين المدنيين ، ونظام تقاعد العسكريين ، والثالث نظام التأمينات الاجتماعية. فنظام موظفى الدولة المدنيين والعسكريين تديره مصلحة معاشات التقاعد تحت إشراف الدولة. ويتم تمويله باقتطاع (٩)٪ من رواتب المستفيدين وحصة مناظرة تدفعها الدولة عن الموظفين المدنيين و(١٣)٪ عن العسكريين إلى جانب عائدات الاستثمار والمستحقات المستعادة.

أما نظام التأمينات الاجتماعية فيرعى مصالح العاملين فى القطاع الخاص وشريحة من العاملين بالأجور لدى القطاع الحكومى وتديره مؤسسة التأمينات الاجتماعية بإشراف الدولة. ويتم تمويله عن طريق دفع الاشتراكات الشهرية من رواتب المستفيدين ودفع حصة مناظرة من أصحاب العمل، إعانات الدولة، جزاءات التأخير، عوائد الاستثمار والموارد الأخرى.

فى الآونة الأخيرة تحول الحديث عن هذه الأنظمة إلى طلب للتنسيق فيما بينها أو توحيدها فى نظام واحد يرعى مصالح مختلف الفئات تحت إدارة موحدة وإشراف حكومى واحد. وقد أصبحت هذه الهواجس مادة يدور الحديث عنها فى المجالس وتكتب على صفحات الجرائد. من ذلك جريدة الرياض التى تستعجل من جانبها إصدار التنظيم المقترح لتبادل المدد التقاعدية بين نظام مصلحة معاشات التقاعد ونظام التأمينات الاجتماعية حين كتبت تقول: "نتمنى ألا تكون هناك عوائق رئيسية أدت إلى تأخر إصدار التنظيم المقترح لتبادل المدد التقاعدية بين نظامى التقاعد اللذين ترعاهما التأمينات الاجتماعية ومصلحة معاشات التقاعد، فالمعروف من تصريحات المسؤولين أن دمج النظامين بصورة تحقق التنقل بينهما قد أوشك على الانتهاء أو هو بالأحرى منته... فالمميزات التقاعدية يفترض أن تكون واحدة ، خاصةً أن أنظمة التأمينات الاجتماعية لها أهداف إنسانية اجتماعية، والموظف هو (إنسان) سواء أكان يعمل فى القطاع العام أم الخاص" (جريدة الرياض ١٤٢٠/٩/٢هـ:١).

أما جريدة الحياة فترى أن التقريب بين بنود نظامى التقاعد والتأمينات سيسهل انتقال موظفى القطاع العام إلى القطاع الخاص ويخفف الضغط على الوظائف الحكومية حين كتبت تقول : "تعتقد الأوساط الاقتصادية السعودية أن تحقيق هدف انتقال موظفى الدولة إلى القطاع الخاص لتخفيف الضغط عن الوظائف الحكومية يجب أن يصاحبه تغيير فى نظام مصلحة معاشات التقاعد التى لم تغير أنظمتها منذ أكثر من ثلاثة عقود لتكون بنود النظامين متجانسة" (جريدة الحياة ١٤٢١/٧/٣هـ:١١).

أما جريدة الشرق الأوسط فقد كتبت عن الموضوع تقول: "أقرت الحكومة السعودية أمس النظام الجديد للتأمينات الاجتماعية الذى احتوى على (٧٠) مادة جديدة تضمنت معالجة للأخطاء فى النظام السابق، ولعل أبرزها حصة المستفيد من خدمات التأمينات الاجتماعية التى ارتفعت إلى (٩) فى المائة، وهى النسبة المماثلة لنظام التقاعد المدنى". كما أضافت الجريدة أن مجلس الوزراء قد شكل

لجنة برئاسة سمو وزير الداخلية ورئيس مجلس القوى العامة "لدراسة موضوع التنسيق بين نظامي التقاعد المدني والعسكري من جهة ونظام التأمينات الاجتماعية من جهة أخرى والوصول إلى قواعد ثابتة لتبادل المنافع فيما بينها، على أن ترفع هذه اللجنة توصياتها في مدة لا تتجاوز سنة" (الزبيدي:١٣).

ومن الجدير بالإيضاح أن توصية مراجعة نظام التأمينات الاجتماعية وتقريب العلاقة بينه وبين نظام التقاعد المدني - قد صدرت في الأصل عن ندوة توظيف العمالة الوطنية في القطاع الأهلي المنعقدة في شهر رجب ١٤١٧هـ. وقد جاء في النقطة الثانية من خطوات تنفيذ التوصية المذكورة أنه قد "تم الانتهاء من إعداد مشروع قواعد تنسيقية بين أنظمة التقاعد المدني ونظام التأمينات الاجتماعية من قبل كل من مصلحة معاشات التقاعد والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وينظر المشروع المقترح في مدى إمكانية استفادة المنتقلين من نظام التأمينات الاجتماعية إلى نظام التقاعد المدني وبالعكس من مدة الاشتراك في كلا النظامين (لمدة منفصلة) والمشروع قيد الدراسة من قبل الجهات المختصة بهيئة الخبراء" (مجلس القوى العاملة/ الأمانة العامة: ٣٦).

بعد هذا العرض المبسط والسريع لما دار بشأن خطوات التنسيق أو التوحيد بين أنظمة التقاعد ونظام التأمينات الاجتماعية - يجد المتتبع في الوقت الحاضر لنظام التأمينات الاجتماعية الصادر حديثًا (١٤٢١هـ) منحى من التقارب واضحًا بينه وبين نظام التقاعد المدني خاصةً ، من ذلك مثلاً - بحسب النظام الجديد - يدفع كل من العامل ورب العمل ما نسبته (٩٪) من مرتب الموظف. ويتيح النظام الجديد إمكانية التقاعد المبكر بعد إمضاء العامل السعودي مدة اشتراك في التأمين لا تقل عن (٢٥) عامًا . وينص النظام كذلك على أن يتم احتساب "معاش التقاعد بضرب جزء من أربعين من متوسط الأجور الشهرية خلال السنتين الأخيرتين في عدد سنوات وأشهر مدة الاشتراك، على ألا يتجاوز المعاش (١٠٠٪) مائة في المائة من ذلك المتوسط" (المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية: ٤٥). وأي متتبع سيجد غير ما ذكر من النقاط والمواد

المتطابقة والمتقاربة أحيانًا مع نظام التقاعد المدنى من ذلك استمرار صرف استحقاق الابن أو الأخ الوريث حتى بلوغ ستة وعشرين عامًا من عمره إذا كان طالبًا فى إحدى المراحل الدراسية.

ومع ذلك كله لا زال هناك كثير من القضايا بين تقريب أو دمج أنظمة التقاعد معلقة فى الوقت الحاضر وهى بانتظار الحل. ففى إجابة لمحافظ مؤسسة التأمينات الاجتماعية ، يرد فيها على سؤال لمندوب جريدة المدينة ، حول من كان يعمل سلفًا فى القطاع العام ، ثم تقاعد مبكرًا وعمل فى القطاع الخاص : كيف تتم معاملته فى حالة أنه يحصل على معاش شهرى من مصلحة معاشات التقاعد؟ فكانت الإجابة كالتالى: "لقد صدر قرار مجلس الوزراء الموقر بتشكيل لجنة برئاسة صاحب السمو الملكى وزير الداخلية لدراسة قواعد التنسيق بين نظامى التقاعد المدنى والعسكرى ونظام التأمينات الاجتماعية، وحدد مدة عمل هذه اللجنة بسنة لإصدار توصياتها فى هذا الشأن، وسوف يتحدد الوضع النظامى على ضوء ذلك" (باطرفى:١٦).

فى الخلاصة نقول إن نظام التأمينات الاجتماعية الجديد قد تقدم خطوة فى التقارب نحو نظام التقاعد المدنى وأن مؤشرات المستقبل تعد بمزيد من التقارب وربما الاندماج فى مؤسسة ونظام واحد يخدم المستفيدين من نظام التقاعد المدنى والعسكرى ونظام التأمينات الاجتماعية.

متوسط الأعمار وتزايد أعداد المسنين فى المملكة وفى العالم:

كل المؤشرات الديموغرافية تشير إلى ارتفاع المستوى الصحى والانخفاض التدريجى المتوقع فى معدلات الخصوبة فى العالم، وأنه نتيجة لذلك فإن نسب المسنين (٦٠ عامًا فما فوق) سترتفع فى كل المجتمعات البشرية؛ لذا يبدو بديهيًا أن نشير إلى أن تحسن المستوى الصحى يؤدى بالضرورة إلى انخفاض معدل الوفيات وبالتالى ارتفاع العمر الوسيط وتبعًا لذلك ارتفاع العمر المتوقع عند الميلاد.

ولذلك يصبح منطقيًا أن يعاد النظر فى سن الشيخوخة الذى تعارفت على بدايته وتحديده بسن (٦٠ عامًا) معظم المجتمعات البشرية إن لم تكن جميعها خلال مرحلة من تاريخ تطورها. ولكنه بعد أن تغيرت متوسطات الأعمار عن ذى قبل بشكل واضح وملحوظ أصبح لزامًا أن يعاد النظر فى قياس مدى مقدرة الانسان على الاستمرار فى أداء العمل وبالتالى تحديد بلوغ سن التقاعد وفقًا لهذه المستجدات العصرية. فى أستراليا - على سبيل المثال - زاد متوسط الأعمار خلال القرن الماضى (القرن العشرين) عشرين عامًا. وأصبح متوسط الأعمار فى عام ١٩٩٤م (٧٥) عامًا للذكور و (٨٠,٩) عامًا للإناث. وفى عام ٢٠٣١م يتوقع أن يرتفع معدل الأعمار فى أستراليا إلى (٧٧) عامًا للذكور و (٨٣,٩) للإناث (Borowski :٣٢,٦١). وفى الولايات المتحدة ارتفع متوسط الأعمار من (٧٠) عامًا للرجال إلى (٨٠) عامًا وللنساء من (٧٥) عامًا إلى (٩٠) عامًا بحسب المتوقع فى الوقت الحاضر. (Petras :14).

أما فى المملكة العربية السعودية فقد أورد السدحان فى دراسته رعاية المسنين فى المملكة العربية السعودية، نقلاً عن الخريف فى دراسة أجراها عام ١٤١٢هـ، أن متوسط الأعمار فى المملكة يبلغ (٦٧) عامًا للذكور و (٦٤) عامًا للإناث (السدحان : ٣٨) والملفت للانتباه فى هذه الدراسة وغيرها من الدراسات التى تم الاطلاع عليها أن متوسط متوقع الأعمار للإناث يقل عن الرجال فى المجتمع السعودى ، وهذا على غير ما هو معروف عن المجتمعات الأخرى التى تتقدم فيها متوسطات أعمار الإناث على الذكور. واتساقًا مع هذا النهج نقدم للقارئ نظرة سريعة لتغيرات المعدلات العمرية لحياة السكان فى المملكة كما يشير إلى ذلك كتاب الإحصاء السكانى للأمم المتحدة (١٩٩٣م). ومرد هذا التغير يعود إلى خطوات التطور الاقتصادى السريع الذى مرت به المملكة خلال العقود الثلاثة الماضية، وما واكب ذلك التطور الاقتصادى من تطور صحى أدى إلى ارتفاع متوسط الأعمار من ٣٩-٤٥ سنة فيما بين عام (١٩٥٠-١٩٦٥م) إلى (٧٠,٥) سنة فى عام (٢٠٠٠م) وتتوقع نفس الإحصائية أن يبلغ متوسط الأعمار فى المملكة ٧٥,٥ سنة فى عام ٢٠٢٥م (الغريب: ١٤-١٤٢٠هـ).

وهذا التغير فى متوسط أعمار السكان فى المملكة العربية السعودية يثير سؤالاً جديرًا بالاهتمام؛ ذلك أنه عندما صدر أول نظام للتقاعد فى المملكة عام ١٣٦٤هـ وحدد النظام سن التقاعد بـ (٦٠) سنة فى المجتمع السعودى - كان متوسط الأعمار آنذاك لا يتجاوز ٤٥عامًا. أما فى الوقت الحاضر - وقد نوهت بعض الدراسات والإحصائيات كما أسلفنا إلى ارتفاع ملحوظ فى المعدل العمرى المتوقع للمواطن السعودى - فقد بات مطلوبًا أن يعاد النظر فى نظام التقاعد الحالى الذى لا يزال فيما يخص سن التقاعد أسيرًا لوضع تعامل معه المنظم (المشرع) السعودى قبل ما يزيد على نصف قرن من الزمان . وذلك ضمن معطيات اقتصادية واجتماعية تغيرت ملامحها فى الوقت الحاضر. لذا فلمَ لا يعاد النظر فى سن الشيخوخة بغرض تعديلها من (٦٠) إلى (٦٥) عامًا؟ حيث أصبحت هذه السن للشيخوخة متعارفًا عليها فى كثير من المجتمعات الغربية - أستراليا مثلاً- وبعض المجتمعات العربية، ومنها دولة الكويت على سبيل المثال.

وتواصلاً مع مناقشة سن الشيخوخة أو التعمر وتزايد نسب أعداد المسنين يقول رئيس المركزالديموغرافى بالقاهرة فى مطلع التسعينيات (مارس ١٩٩١م): "إذا شئنا إعطاء بعض المؤشرات الإحصائية فإن نسبة المسنين فى العالم على أساس بداية سن التعمر (٦٥) وليس (٦٠)" فالمقارنات الدولية لا تسمح لنا باستخدام سن الستين بداية لفئة المسنين، فعلى مستوى العالم تبلغ النسبة (٦٪) (أى نسبة المسنين ٦٥ فأكثر)، وعلى مستوى العالم المتقدم- الدول المتقدمة - تبلغ الضعف، تبلغ (١٢٪)، أما فى الدول النامية Less Developed تبلغ (٤)٪، والدول الأقل نموًا Least Developed تبلغ (٣٪)، والمتوسط فى مصر طبقًا لهذا المعيار نحو ٤٪، يكاد يتفق مع المتوسط العالمى. الفارق بين ٤٪،٦٪ والذى ذكرته قبل ذلك هو الفارق بين بداية سن التعمر، وإذا شئنا أن نضرب أمثلة بنسبة المسنين فى بعض الدول لإمكان عقد مقارنة فإن أعلى بلاد العالم فى نسبة التعمر طبقًا لأحدث الإحصاءات هى السويد حيث تبلغ النسبة فيها (١٨٪) تليها النرويج حوالى (١٧٪)، وفى الولايات المتحدة تبلغ النسبة (١٣٪)، فنحن إزاء

حركة سكانية - تحول ديموجرافى - يمكن أن يصل بنسبة المسنين عندنا (أى فى مصر) يومًا ما إلى مثل هذه النسب العالية" (حليم ومراد: ٨-٩).

وضمن هذا السياق فإن العمر المتوقع عندنا فى المملكة كما ذكرنا فى إحصائيتين سلف ذكرهما ، الأولى تقول إن متوسط العمر المتوقع (٦٧) عامًا للذكور و (٦٤) عامًا للإناث فى حين تقول الثانية إن متوسط الأعمار فى المملكة يتجاوز السبعين (٧٠,٥) عامًا. فأى من هاتين الإحصائيتين هى فى النهاية أعلى من متوسط العمر المتوقع على مستوى العالم وهو (٦٤) عامًا؛ مما يعنى أن متوسط العمر المتوقع فى المملكة العربية السعودية أعلى من المتوسط العالمى فى مطلع التسعينيات الميلادية ، وأن كل المؤشرات تدلل على تطور الخدمات الصحية وارتفاع مستوى المعيشة، وبالتالى استمرار ارتفاع معدل توقع الحياة.

وعلى منوال ارتفاع نسب المسنين إلى مجموع السكان فى العالم فإن نسبة كبار السن (٦٠ سنة فما فوق) تبلغ فى بعض دول الخليج العربية معدودًا ضمنها المملكة "ما بين (١,١٪) فى قطر والإمارات، و(٥٪) فى عمان، ويقدر عدد المسنين فى السعودية بحوالى مليون شخص، يمثلون (٤,٧٪) من سكان المملكة" (ملخص أبحاث ندوة الرعاية الشاملة للمسنين الواقع... والمأمول:٧٧). وفى إحصائية أخرى تحدد نسبة المسنين إلى عدد السكان السعوديين بـ ٥,١٪ دون أن تحدد رقمًا معينًا لشريحة المسنين فى المجتمع السعودى (السدحان :٥٠) والنسبة الأخيرة فى نظر الباحثين أقرب للاعتماد وإلى التوافق مع مؤشرات تزايد عدد المسنين فى المجتمع السعودى وتنامى نسب أعداد المسنين فى المجتمعات النامية والمتقدمة.

ما يستفاد من الاستعراض السابق لتزايد أعداد ونسب المسنين فى بعض المجتمعات البشرية عامةً والمجتمع السعودى خاصةً سيكون قاعدة تنطلق منها وتبنى عليها مناقشة واستكمال ما تبقى من أدبيات هذا البحث، وأن تكون أساسًا تستمد منه وتبنى عليه إجابات الأسئلة الثلاثة التالية:

السؤال الأول: ما الذى ينبغى مراعاته لأجل إعادة تعريف كبار السن وتحديد سن التقاعد المناسبة فى المجتمع السعودى؟

السؤال الثانى: ما الذى ينبغى أن يوفر لكبار السن من المتقاعدين فى المجتمع السعودى؟

السؤال الثالث: ما الذى يلزم لتعظيم استفادة الدولة والمجتمع من معارف وخبرات المتقاعدين فى المجتمع السعودى؟

هذه الأسئلة مستمدة من استعراض تطور متوسط الأعمار فى العالم، وما نتج عن ارتفاعها من تعريف جديد للشيخوخة تحول من سن (٦٠) إلى سن (٦٥) عامًا. لكنها أيضاً لصيقة بأسئلة البحث الرئيسية ، مما يعطى للإجابة عليها بعدًا نظريًا منسجمًا مع الخطة الأساسية للبحث ومجسدًا لإطاره.

وبطبيعة الحال ستتم الإجابة على جميع هذه الأسئلة من خلال استخدام المتوافر من الأدبيات والدراسات ذات العلاقة بموضوع البحث.

سن التقاعد المناسبة فى المجتمع السعودى:

فى مطلع الإجابة على السؤال الأول لا بد من التنويه إلى أن جميع النظريات والتشريعات الاجتماعية تصدر دائمًا تحت ضغط الاحتياج وضمن معطيات عصرها. وأن حاجة الإنسان تتغير كمًا ونوعًا ومعطيات العصر لا تدوم بل إنها تتبدل ؛ ذلك أنه فى مطلع فجر النهضة للحضارة المعاصرة نجد معظم النشاط البشرى فى الحقول وفى المصانع قائمًا أساسًا على الجهد العضلى. وكان مستوى التعليم والصحة فى العالم متدنيًا ومستوى المعيشة متواضعًا ومن ثم كان متوسط عمر الإنسان قصيرًا بشكل عام ، ومقدرة العامل على الاستمرار فى أداء الأعمال محدودة بفترة عمره القصير.

أما فى الوقت الحاضر فإن كثيرًا من المتغيرات الصحية والاقتصادية والاجتماعية والتقنية وجميع أساليب التواصل والاتصال قد تطورت؛ مما أحدث انقلابًا وثورة فى قدرات الإنسان وتطلعاته ، يعنى انقلابًا فى إمكانات عطائه. وضمن كل هذه المتغيرات ألفينا كثيرًا من القوانين الدولية قد نقلت بداية سن التعمر أو التقاعد من (٦٠) إلى (٦٥) عامًا (حليم: ٨). ومسوِّغ هذه الزيادة فى سن الشيخوخة مستمد من امتداد متوسط العمر المتوقع لحياة الإنسان فى هذه المرحلة من تطور المجتمعات البشرية. الولايات المتحدة الأمريكية - على سبيل المثال - كانت من الدول التى لديها قوانين للتقاعد الإلزامى الذى يبدأ عند بلوغ سن (٦٠) عامًا، وفى الوقت الحاضر تغيرت لديها الأنظمة والتشريعات المتعلقة ببداية سن الشيخوخة والسن التقاعدية للعامل ، واتجهت من الإلزام بالتقاعد إلى الإطلاق أى ترك الاختيار للعامل وقد حددت سنوات حق العامل فى الحصول على كل مميزات تقاعده إذا ما بلغ (٦٥) عامًا.

الجدول (١-٢)

استحقاقات التقاعد مرتبطة بسنة الميلاد والسن التي يبلغها العامل ويستحق بها كامل حقوق تقاعده في الولايات المتحدة الأمريكية

سنة الميلاد	سن التقاعد
١٩٣٧ (أو ما قبل ذلك)	٦٥
١٩٣٨	٦٥ (وشهران)
١٩٣٩	٦٥ (و ٤ شهور)
١٩٤٠	٦٥ (و ٦ شهور)
١٩٤١	٦٥ (و ٨ شهور)
١٩٤٢	٦٥ (و ١٠ شهور)
١٩٤٣ - ١٩٥٤	٦٦
١٩٥٥	٦٦ (وشهران)
١٩٥٦	٦٦ (و ٤ شهور)
١٩٥٧	٦٦ (و ٦ شهور)
١٩٥٨	٦٦ (و ٨ شهور)
١٩٥٩	٦٦ (و ١٠ شهور)
١٩٦٠ (وما بعد ذلك)	٦٧

Source: PETRAS, Kathryn and Ross, The only Retirement Guide You'll ever need, A Fireside Book, Published by Simon and Schuster, N.Y., 1995. P 58

وبنظرة سريعة إلى الجدول (١-٢) يلاحظ القارئ نمط تدرج سن التقاعد التى تأخذ فى الارتفاع بحسب سنة الميلاد فى الولايات المتحدة الأمريكية وتقدم الزمن ، بحيث إن العامل المولود فى عام (١٩٣٧م) أو ما قبل ذلك يستحق التقاعد عند بلوغ سن (٦٥) عامًا. أما إذا كان العامل الأمريكى من مواليد عام ١٩٦٠م فهو لا يستحق كامل حقوق تقاعده إلا بعد إكماله لسن (٦٧) عامًا ، كما هو موضح فى الجدول المذكور وخطوات تدرجه التصاعدية بحسب سنة ميلاده.

وضمن سياق توجه المشرع الأمريكى لتمديد السن التقاعدية للعامل يلخص "لا باتون" ما جاء بالقانون الفدرالى الأمريكى المقر فى العام ١٩٦٧م خاصًا بالعلاقات العمالية ومنع التمييز ضد الموظفين الذين تتجاوز أعمارهم سن الأربعين ، إذ يقول " منع القانون فى المرحلة الأولى التمييز ضد الموظفين المتراوحة أعمارهم بين أربعين عامًا وخمسة وستين عامًا ، غير أنه فى العام الماضى أسقط أو أبطل الحد الأعلى (أو الأقصى) للعمر؛ مما يعنى بوضوح إلغاء مبدأ التقاعد الإلزامى" (لا باتون:٢٠).

من ذلك يتضح أن توجه التشريع الأمريكى ينحو إلى رفع سن الشيخوخة ، وإلى إلغاء الحد الأعلى لسن التقاعد، بمعنى إلغاء مبدأ الإلزام بالتقاعد ، وترك الأمر لما يتراضى عليه العامل والموظف على اعتبار أن العمل حقٌ من حقوق الإنسان الطبيعية لمن يستطيع أداءه وأن التقاعد تكريم لجهود العاملين ومكافأة تؤمن للإنسان مستلزمات معيشة حياته ومعيشة معوليه بعد وفاته.

هنا عندما نسوق هذا الاستشهاد من المجتمع الأمريكى، غرضنا فى الواقع أن نبرز مجتمع تتوافر له جميع الإمكانيات البشرية بمؤهلاتها العالية ومهاراتها المتطورة وخبراتها المتراكمة، وعلى الرغم من ذلك يرفع سن التقاعد ويتوجه بتشريعاته إلى إلغاء مبدأ التقاعد الذى قد يتحقق يومًا على اعتبار أن العمل حق من حقوق الإنسان.

وعلى الجانب الآخر من الصورة نجد المجتمع السعودى الذى يعيش شحًا فى إمكانياته البشرية ، وخاصةً منها العالية التأهيل والتدريب. ومع ذلك لا زالت سن التقاعد كما كانت فى الماضى وهى مبكرة فى الوقت الحاضر : مما يثير التساؤلات التالية: أليس من المفيد رفع السن التقاعدية لتتناسب مع ما أحدثته التغيرات الصحية والاقتصادية فى الخارطة الديموغرافية للمجتمع السعودى؟ هل ينبغى الاستمرار فى تهميش جزء من القوى البشرية المواطنة وهى فى قمة عطائها؟. ألا يؤدى الاستمرار على سن التقاعد كما هو قائم فى الوقت الحاضر إلى فاقد اقتصادى واستمرار لتزايد العمالة الوافدة؟.

أليس من المطلوب فى هذا الوقت أن نراعى متغيرات متوسط الأعمار ، وأن نراعى بالدرجة الأولى احتياجات الاقتصاد المحلى لذوى المؤهلات والخبرات الوطنية وأن نوقف نزيف الفاقد البشرى؟.

فى ختام الإجابة على السؤال الأول ، من الأسئلة الثلاثة التى أثرناها خلال الاستعراض لأدبيات ظاهرة تزايد أعداد ونسب المسنين فى بعض المجتمعات التى منها المجتمع السعودى - نقول: إنه كان معقولاً ومقبولاً قبل ثلاثة عقود من الزمان أن يحدد سن الشيخوخة المبكرة بـ (٦٠) عامًا فى المجتمع السعودى. لكنه بعد كل ما أشرنا إليه من تطور صحى وتقدم اجتماعى أديا إلى ارتفاع ملحوظ فى متوسطات الأعمار فى العالم وفى المجتمع السعودى - لا يفضل الاستمرار فى السير على وتيرة واحدة كانت فى الماضى معقولة ومقبولة إلا أن الزمن قد تجاوزها فى وقتنا الحاضر.

لذا يجدر بالباحثين الاجتماعيين والمنظمين (المشرعين) السعوديين أن يستجيبوا لمتغيرات ومتطلبات مجتمعهم. وأن يتذكروا أنه بالأمس كانت بداية سن الشيخوخة المبكرة مقدرة بـ (٦٠) عامًا ، أما فى الوقت الحاضر فبحسب الشواهد فى العالم والمتواتر فى الأدبيات المتخصصة تغيرت النظرة ، وتبدلت المعاملة ، وتطورت القوانين لصالح تمديد سن الشيخوخة. لذا يثار السؤال

التالى: هل يبقى نظام التقاعد فى المملكة جامدًا ، أم أنه فى ظل كل هذه المتغيرات يصبح من الأنسب ألا تقل سن بداية الشيخوخة المبكرة عن (٦٥) عامًا فى المجتمع السعودى؟.

أوضاع المتقاعدين الاقتصادية والمعيشية:

السؤال الثانى الذى ينبغى أن نجيب عليه هو ما الذى ينبغى أن يوفَّر لكبار السن من المتقاعدين فى المجتمع السعودى؟ وللإجابة عن هذا السؤال فهناك جانبان، الأول : اقتصادى وهو قطب الرحى الذى يدور حوله وضع المتقاعد ، والثانى : اجتماعى لا يقل فى أهميته عن الجانب الأول من السؤال. وضمن مناقشة الجانب الاقتصادى سنورد بعض المقارنات بين أنظمة التقاعد لدول مجلس التعاون الخليجى، لإيضاح ما يوجد بين أنظمتها التقاعدية من مميزات.

الجانب الاقتصادى لأوضاع المتقاعدين:

نستهل بالإجابة عن الجانب الاقتصادى من السؤال بالقول إن الفرد فى المجتمع الإسلامى يتمتع بحقوق ومميزات تضمنها الدولة ، وهى مستمدة من التشريعات الإسلامية . وقد جسد الخليفة الثانى عمرابن الخطاب رعاية الدولة لمن يعيش فى حوزة الدولة بمقولته المشهورة ومفادها : والله لو عثرت بغلة فى أرض العراق لكان عمر مسؤولاً عنها لماذا لم يمهد لها الطريق . والأمر هنا يتعدى اهتمام عمر بالدابة إلى اهتمامه بالإنسان المواطن فى الدولة الإسلامية.

وفى هذا السياق يقول الدبو أستاذ كلية الشريعة فى جامعة بغداد:

"تتحمل الدولة مسئوليتها فى سد حاجات المعوزين من مورد بيت المال من غير الزكاة؛ لأن للعاجز وأمثاله حقًا فى بيت المال، وله حق الاستحواذ عليه أينما وجده، قال ابن عابدين: من له حظ فى بيت المال بكونه فقيرًا أو عالمًا أو نحو ذلك، ووجد ما مرجعه إلى بيت المال له أخذه ديانة بطريق الظفر... فأول واجب

ينبغى القيام به من جانبها (أى الدولة) تجاه رعاياها، هو توفير العمل المناسب لهم حتى ولو اقتضى الأمر إلى إقراضهم من بيت المال ما يستطيعون به العمل والاكتساب... والمسؤولية التى تقع على الدولة فى هذه الحالة، تختلف عن حدود التكافل الاجتماعى، فإن هذه المسؤولية لا تفرض على الدولة ضمان الفرد فى حدود حاجاته الضرورية فحسب، بل تفرض أن تضمن للفرد مستوى الكفاية من المعيشة، المستوى الذى يحياه أفراد المجتمع ؛ لأن ضمان الدولة هو ضمان إعالة، وإعالة الفرد هى القيام بمعيشته وإمداده بكفايته" (الدبو: ٩٩-١٠١).

وضمن سياق مسؤولية الدولة يقول القرضاوى : "إن أول واجبات الدولة فى الإسلام أن تحقق العدل، وتدعو إلى الخير، وتأمر بالمعروف ، وتنهى عن المنكر. وليس من العدل ولا من الخير ولا من المعروف أن يجوع الضعفاء أو يُحرَم الفقراء من الحاجات الأساسية للحياة من مأكل وملبس ومسكن، وفى المجتمع أغنياء قادرون لديهم فضول أموال.

وإن على الدولة فى الإسلام أن تتخذ من الوسائل والأساليب ما يعالج مشكلة الفقر ويضمن الحياة الملائمة للفقراء، ويحقق التكافل فى المجتمع، وهذه الوسائل والأساليب تختلف باختلاف الأعصار والبيئات والأحوال. وهى مجال رحب لاجتهاد أهل الرأى وأولى الأمر فى الأمة الإسلامية" . (القرضاوى:١٢١).

ويقرر يحفوفى أن الفقير فى الإسلام "هو كل من لا يملك مؤونة سنته اللائقة بحاله له ولعياله. وهذا التحديد يحفظ كرامة الإنسان، وينمى شعوره للارتقاء بنفسه نحو الأفضل، ويشد روابط الأسرة ويوثق عراها ، لكونها الأساس المتين لبناء المجتمع الصالح ... فمعالجة الفقر أولى واجبات بناة المجتمع الصالح، ولذا نجد عناية الإسلام الفائقة به" (يحفوفى: ٦٩-٧٠).

والفنجرى فى بحثه عن الضمان الاجتماعى فى الإسلام يفرق بين التأمين الاجتماعى الذى تتولاه الدولة والمؤسسات الخاصة ، وهو الذى يتطلب إسهام المستفيد باشتراكات يؤديها وتمنح له مزايا التأمين الاجتماعى أيًا كان نوعها متى

توافرت فيه شروط استحقاقها بغض النظر عن دخله، وبين الضمان الاجتماعي الذي هو التزام الدولة نحو مواطنيها ، وهو لا يتطلب تحصيل اشتراكات، وإنما يتطلب التزام الدولة بتقديم المساعدات للمحتاجين في الحالات الموجبة لتقديمها كمرض أو عجز أو شيخوخة متى لم يكن لهم مورد رزق يوفر لهم حد الكفاية. وحد الكفاية كما يراه الفنجري يختلف باختلاف البلاد وبحسب ظروف كل مجتمع ، فهو في مصر غيره في السعودية وهو في بلد أفريقي غيره في بلد أوربي... فهو في ارتفاع مستمر بحسب تطور الزمن وتحول الكثير من الحاجيات، بل والكماليات ، إلى ضروريات لا غنى عنها ؛ ومن ثم فإن حد الكفاية أي المستوى اللائق للمعيشة اليوم في أي بلد خلافه بالأمس. والفقراء في نظر الفنجري هم أولئك الذين لا يستطيعون بحسب قدراتهم ومواردهم أن يوفروا لأنفسهم الحد اللائق للمعيشة، وهو حد الكفاية لا الكفاف (الفنجري: ١١-١٨).

واستكمالاً لمفهوم حد الكفاية ومعنى الضمان الاجتماعي في الإسلام يبين المستشار عثمان عبدالله أنه "يجب أن يكون واضحًا أن نظام الزكاة لا يستهدف- فحسب - الفقير المحتاج المعدم الذي لا يملك شيئًا بالمرة، ولا يستطيع كسبًا أيًا كان، بل يعطى من الزكاة هذا، ويعطى منها غيره ممن له مال أو كسب ولكنه ليس على قدر الكفاية، كفاية الشخص هو ومن يعولهم، فالذي له من عمله أو من وظيفته مرتب أو أجر أو دخل ولكنه لا يشبع حاجاته الأساسية وحاجات أولاده وزوجته، والذي قعد به المرض المزمن أو العجز أو ضاقت به سبل الرزق، وله من الدخل شيء لا يكفيه ولا يغنيه، كل أولئك يستحقون من حصيلة الزكاة بالقدر الذي يبلغ بهم الكفاية" (عبدالله : ١٣٦).

بعد ذكر كل ما سلف نقول إن الذي على اطلاع بالفقه والتشريع الإسلامي لا يجد فيما جاء بالمادة (٢٥) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي تبنته الأمم المتحدة عام ١٩٤٨م جديدًا حيث تنص المادة على أنه "من حق كل فرد أن يحيا في مستوى معيشة ملائم له ولأسرته، بما في ذلك من غذاء وكساء ومسكن

ورعاية طبية وخدمات اجتماعية ضرورية، كما أن لكل فرد الحق فى الأمن فى حالات البطالة والمرض، والعجز، والترمل، والشيخوخة، أو أى حالة أخرى من انخفاض مستوى معيشته نتيجة لظروف خارجة عن إرادته" (إسكندر: ٢٦٠). فمثل هذه الحقوق حفظها الإسلام لجميع مواطنى الدولة الإسلامية، قبل أن تصبح مادة قانونية فى الإعلان العالمى لحقوق الإنسان.

لذا فإننا فى أعقاب هذا العرض والتقديم لحقوق المواطن فى الدولة الإسلامية وتباين نظرة الإسلام إلى ضرورة توفير حد الكفاية من العيش للإنسان؛ يجدر بنا أن ننوه إلى أن حكومة المملكة العربية السعودية قد أوجدت فى سبيل الضمان الاجتماعى لمواطنيها عددًا من البرامج المفيدة منها ، على سبيل المثال ، صندوق التقاعد لمنسوبيها من المدنيين والعسكريين الذى يغذى ماليًا بإسهام المستفيدين ومشاركة الدولة. ومنها الضمان الاجتماعى الذى يمول من دخل الزكاة وإسهام الدولة. ومنها صندوق التأمينات الاجتماعية الذى يهتم برعاية العاملين فى القطاع الخاص ، ويمول من المستفيدين وأصحاب الأعمال تحت إشراف الدولة. وغير ذلك من الصناديق المخصصة لنجدة المنكوبين وإقراض الفقراء.

والتقاعد هو ضرب من التأمين الاجتماعى، وفى ذلك يقول أستاذ قانون العمل والتأمينات الاجتماعية الباشا أن نظام التقاعد الحكومى: "يهدف إلى تأمين الموظف العام ومن يعوله ضد الحاجة الاقتصادية التى تنشأ عن فقد الموظف دخله من وظيفته بعد خدمته. ومما لا شك فيه أن نظام التقاعد الحكومى هو نوع من التأمين الاجتماعى بكل معنى الكلمة" (الباشا: ٨٨)

غير أن برنامج التقاعد فى وضع نظامه الحالى قد لا يوفر حد الكفاف الذى نص عليه فقهاء الإسلام لغالبية شرائح المتقاعدين من المواطنين . والدولة بعنايتها مدركة لهذا الجانب المهم من أوضاع المتقاعدين ، وقد بذلت جل اهتمامها لرفع الحد الأدنى لمعاشات المتقاعدين مما كان عليه فى السابق ، بحيث

تدرجت الزيادات من (٢٥٠) ريالاً إلى (٤٠٠) ريال ثم ثمانمائة ريال ، وأخيرًا (١٤١٩هـ) بلغ الحد الأدنى لمعاش المتقاعد (١٥٠٠) ريال ولوريث المتقاعد الواحد ثمانمائة (٨٠٠) ريال . وما تتابع هذه الزيادات فى معاشات المتقاعدين إلا دليل على إدراك الدولة السعودية لأهمية الدخل المالى فى تحسين مستوى معيشة الإنسان. غير أن شريحة عريضة من المتقاعدين فى ضنك من المعيشة، وهذه الشريحة بحاجة إلى مزيد من عناية الدولة.

وما يؤكد أهمية الدخل المالى (المعاش) فى حياة المتقاعد دراسة أجراها العبيدى على عينة من المتقاعدين فى ثلاث مدن رئيسية ، هى : الرياض، جدة، الدمام، وبينت الدراسة "أن أغلبية المبحوثين (٥٤٪) يعانون مشكلات مالية بعد أن تقاعدوا . ومما لا شك فيه أن التقاعد يؤثر فى دخل معظم الأفراد وخاصة أولئك الذين تقل فترة خدماتهم عن (٤٠) عامًا حيث يزيد الفرق بين الدخل الشهرى الوظيفى قبل التقاعد وبعده، كلما قلت مدة الخدمة ، ويؤثر انخفاض الدخل فى تكيف المتقاعد حيث يؤثر هذا الانخفاض فى نمط حياة المتقاعد الاستهلاكية التى اعتاد عليها ردحًا من الزمن ... (و) تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن المتقاعدين عن وظيفية جندى وعامل فنى هما أكثر الفئات الوظيفية معاناة للمشكلات المالية" (العبيدى: ٦٠،٦١،١٦٧-١٤١٠هـ).

وفى دراسة أخرى أجراها العبيدى لتقصى الفروق بين المتقاعدين فى تقييمهم لحالاتهم الصحية بعد التقاعد باختلاف خصائصهم الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية : أبرز الباحث فيما يتعلق بخاصية الاقتصاد أن بيانات دراسته تشير إلى أهمية مقدار معاش التقاعد فى تقييم المبحوث لحالته الصحية بعد التقاعد ، حيث وجد أن نسبة من تحسنت صحتهم بعد التقاعد تزيد كلما زاد معاش التقاعد. وأن التحسن الذى توضحه الدراسة لصحة المتقاعد يتوافق مع من تزيد دخولهم عن ٥٥٠٠ ريال (العبيدى:٦١-١٩٨٨م). وفى دراسة لاحقة أجراها (الغريب) على عينة من المتقاعدين المدنيين والعسكريين المقيمين فى مدينة الرياض والبالغين من العمر عند إحالتهم إلى التقاعد (٦٠)

عامًا؛ بينت إجابة المبحوثين عن سؤال يتعلق بدوافع العمل أو البحث عن عمل بعد التقاعد أن الدافع الرئيسى للبحث عن العمل لـ (٦٩٪) من العينة هو أن الوظيفة تحقق لهم عائدًا اقتصاديًا. وأن (٣٧,٦٪) من العينة أجابوا بأن الدافع للعمل بعد التقاعد هو تحسين وضع المتقاعد المادى (الغريب: ٢٢٥-٢٢٦).

ملخص ما يمكن إيجازه فى نهاية الإجابة عن هذا الجانب من السؤال هو أننا قد بينا المسؤولية المعيشية للمحتاجين فى المجتمع التي يلقيها الإسلام على عاتق الدولة ، مع إيضاح الخطوات الإجرائية التى اتخذتها حكومة المملكة العربية السعودية فى سبيل رفع الحدود الدنيا لمعاشات المتقاعدين خلال أربع مرات تلمسًا لتحسين أوضاع المتقاعدين الاقتصادية أو المعيشية.

وضمن هذا السياق ألمحنا إلى ما أوضحته بعض الدراسات التى تطرقت إلى بحث أمور المتقاعدين ، وبينت ما يتعرضون له من معاناة اقتصادية تواجه الشرائح الدنيا من المتقاعدين خاصةً؛ نتيجة لقلة معاشاتهم وانعكاس ذلك على عدم رضا المتقاعدين وعلى سوء حالاتهم الصحية.

وهنا يصبح من المساعد والمفيد لإيضاح الصورة العامة لأوضاع ومعيشة المتقاعدين السعوديين أن نجرى بعض المقارنات بين مميزات أنظمة التقاعد لدى دول مجلس التعاون الخليجى ؛ لغرض إبراز موقع المتقاعد السعودى بين الآخرين فى دول المجلس.

مقارنات بين مميزات أنظمة التقاعد لدول مجلس التعاون الخليجى:

بغرض التعرف على مزيد من أحوال المتقاعدين الاقتصادية خاصةً وغيرها من الأمور المهمة، عن طريق إجراء بعض المقارنات البسيطة السريعة حول ما تتيحه أنظمة التقاعد لدى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية من مميزات للمتقاعدين، لتشابه أوضاع مجتمعات تلك الدول إلى حد التطابق مع أوضاع المجتمع السعودى والمتقاعدين فى هذه الدول؛ أعد الباحثان استبانة مكونة من

(١١) بندًا. وكل بند منها يتطرق إلى جانب من الجوانب المالية : عدد سنوات الخدمة، البدلات التى تصرف للمتقاعد مع المعاش، الجهة المسؤولة عن إدارة مصالح المتقاعدين، مدى إلزامية الاشتراك ببرنامج التقاعد ، ومدى توافر صناديق توفير إلى جانب صناديق التقاعد فى هذه الدول.

وتم إرسال هذه الاستبانات فى شهر ربيع الأول من العام الحالى ١٤٢١هـ إلى الملحقيات الثقافية الموجودة لدى سفارات دول مجلس التعاون بالرياض ، وإلى مصلحة معاشات التقاعد فيما يخص المملكة العربية السعودية ، وقد تم استكمال الحصول على استعادة هذه الاستبانات قبل نهاية شهر شوال من العام الجارى ١٤٢١هـ عن طريق الملحقيات الثقافية ومصلحة معاشات التقاعد بالرياض.

وقد تم تفريغ المعلومات فى جداول مسبطة لمشاهدة القارئ وتبسيط المقارنات بين مختلف المتغيرات. وفيما يتعلق بالنسبة التى يدفعها الموظف (المدنى/ العسكرى) وإسهامات الدولة فى صندوق التقاعد يتضح من الجدول (٢) أن أعلى نسبة من الاشتراك يدفعها الموظف المدنى السعودى هى (٩٪) من الراتب الأساسى ، فى حين أن بقية دول الخليج لا يدفع الموظف المدنى والعسكرى فيها إلا نسبة تتراوح بين (٢-٦٪) من الراتب الأساسى. وأن دولة الكويت تسهم بأعلى نسبة لصندوق تقاعد العسكريين حيث تبلغ (٣٢,٥٪) من الراتب الأساسى تليها المملكة العربية السعودية حيث تدفع (١٣٪) لصندوق تقاعد العسكريين و(٩٪) لصندوق تقاعد المدنيين.

الجدول (٢-٢)

مقارنات بين دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية فيما يخص سن التقاعد: إسهامات الأفراد والدول الحالية فى صناديق التقاعد، وعدد سنوات الخدمة للحصول على كامل الراتب، وعدد سنوات الخدمة لاستحقاق التقاعد المبكر

الدولة	فئة الموظفين	نسبة الإسهام من الراتب لصندوق التقاعد		سن التقاعد الإجبارى	عدد سنوات الخدمة المطلوبة للحصول على الراتب كاملا	عدد سنوات الخدمة للحصول على راتب تقاعدى مبكر	ملاحظات
		الموظف	الدولة				
المملكة العربية السعودية	موظف مدنى	٩٪	٩٪	٦٠ سنة	٤٠ سنة	٢٥ سنة	٢٠ سنة بموافقة
	عامل (مستخدم)	٩٪	٩٪	٦٠سنة	٤٠ سنة	٢٥ سنة	٢٠ سنة بموافقة
	ضابط	٩٪	١٣٪	٤٢-٥٨سنة	٣٥ سنة	١٨ سنة	١٥ سنة بموافقة
	فرد (جندى)	٩٪	١٣٪	٤٤ سنة	٣٥ سنة	١٨ سنة	١٥ سنة بموافقة
سلطنة عمان	موظف مدنى	٦٪	١٥٪	٦٠ سنة	٢٠ سنة (١)	١٠ سنوات	إذا كان سنه ٥٠-٦٠
	عامل (مستخدم)	٦٪	١٥٪	٦٠سنة	٢٠ سنة (١)	١٥ سنة	سنة أقل من ٥٠-١٥ سنة
	ضابط	–	–	–	–	–	لا يتوافر معلومات
	فرد (جندى)	–	–	–	–	–	عن العسكريين
الإمارات العربية المتحدة	موظف مدنى	٥٪	٢٫٥٪	٦٠ سنة	٣٥ سنة	١٥ سنة	
	عامل (مستخدم)	٥٪	٢٫٥٪	٦٠سنة	٣٥ سنة	١٥ سنة	
	ضابط	٢٪	٢٫٥٪	٦٠سنة	٣٥ سنة (١)	١٥ سنة	
	فرد (جندى)	٢٪	٢٫٥٪	٦٠سنة	٣٥ سنة (٢)	١٥ سنة	
دولة الكويت	موظف مدنى	٥٪	١٠٪	٦٥ سنة	٣٠ سنة	٢٠ سنة	٢١ سنة قبل سن ٤٥
	عامل (مستخدم)	٥٪	١٠٪	غير محدد	٣٠ سنة	٢٠ سنة	١٥ سنة بعد سن ٥٠ سنة
	ضابط	٥٪	٣٢٫٥٪	٦٠ سنة	٢٧٫٥ سنة	٢٠ سنة	٢٠ سنة قبل سن ٥٠ سنة
	فرد (جندى)	٥٪	٣٢٫٥٪	٥٥ سنة	٢٧٫٥ سنة	٢٠ سنة	١٥ سنة بعد سن ٥٠ سنة
دولة البحرين	موظف مدنى	٥٪	١٠٪	٦٠ سنة	٤٠ سنة	٢٥ سنة	مع بلوغ ٥٠ سنة ومدة
	عامل (مستخدم)	٥٪	١٠٪	٦٠سنة	٤٠ سنة	٢٥ سنة	الاشتراك لا تقل عن ١٥ سنة
	ضابط	٥٪	١٠٪	٦٠سنة	٣٢ سنة	٢٠ سنة	إذا بلغ ٦٠ سنة لا بد ان
	فرد (جندى)	٥٪	١٠٪	٦٠سنة	٣٢ سنة	٢٠ سنة	تكون مدة اشتراكه ١٠ سنوات
دولة قطر	أجاب الملحق الثقافى بالرياض بخطابه ٤٦٧ / فى ١٤٢١/٧/٣هـ أنه لا يوجد قانون للتقاعد والتأمينات الاجتماعية ومجلس التخطيط بصدد الانتهاء من دراسة مشروع قانون للموظفين المدنيين والعسكريين فى القريب العاجل .						

(١) بحد أقصى ٨٠٪ من الراتب .

(٢) لا يتم الحصول على الراتب كاملاً فى دولة الإمارات العربية المتحدة للعسكريين .

وفيما يخص تحديد سن التقاعد الإجبارى يلاحظ فى نفس الجدول (٢) أن الكويت هى الدولة الوحيدة بين دول الخليج التى يبدأ سن التقاعد للمدنيين عندها بـ (٦٥) سنة وبقية دول مجلس التعاون تلتزم بـ (٦٠) سنة ، بالرغم من توصيات ونداءات الهيئات الدولية بإعادة النظر فى تحديد سن التقاعد. وفيما يخص العسكريين بالنسبة للمملكة تبدأ سن التقاعد الإجبارى للضابط (الطيار) عند (٤٢) سنة وغيره من الضباط بحسب اختلاف الرتب ، فعمومًا تبدأ سن التقاعد عند سن (٤٤-٥٨) سنة لكل من هو دون رتبة فريق. تليها فى قصر سن التقاعد الإجبارى دولة الكويت بالنسبة للجندى فقط تتحدد سن تقاعده الإجبارى عند سن (٥٥) سنة. أما بقية الدول فكلها، عدا المملكة العربية السعودية، تجمع على سن التقاعد للعنصر العسكرى عند سن (٦٠) سنة.

أما عدد سنوات الخدمة المطلوبة لحصول الموظف المدنى على كامل مرتبه الأساسى فالمملكة العربية السعودية ودولة البحرين هما الوحيدتان اللتان تشترطان خدمة (٤٠) سنة للحصول على كامل الراتب فى التقاعد. وبقية الدول تتراوح سنوات الخدمة المطلوبة لحصول المتقاعد على قرابة مرتبه الأساسى كاملاً بين (٢٠) سنة (عمان) و (٣٥) سنة (دولة الإمارات) و (٣٠) سنة (دولة الكويت).

ويلاحظ أن بعض الدول مثل عمان لا تصرف للمتقاعد حتى بعد إكماله السن القانونية، وهى عشرون عامًا، إلا (٨٠٪) من راتبه الأساسى، وكذلك الكويت لا تصرف حدًا أعلى إلا (٩٥٪) من الراتب الأساسى، أما بالنسبة للعسكريين فالمملكة العربية السعودية الوحيدة التى تطالب العسكرى بإكمال (٣٥) سنة للحصول على مرتبه الأساسى كاملاً عند التقاعد. تليها دولة البحرين التى تطالب بإكمال (٣٢) سنة للحصول على كامل الراتب الأساسى عند التقاعد. وأقل هذه الدول هى دولة الكويت التى لا تطالب بإكمال أكثر من (٢٧,٥) سنة لحصول العسكرى على كامل راتبه الأساسى عند التقاعد.

وفيما يخص التقاعد المبكر فإن المملكة العربية السعودية ودولة البحرين يضعان شرط إكمال (٢٥) سنة للحصول على التقاعد المبكر ، وتجيز المملكة التقاعد عند إكمال (٢٠) سنة خدمة، بشرط موافقة الجهة الموظفة، أما البحرين فتشترط في نظامها بلوغ سن (٥٠) سنة لطالب التقاعد المبكر ومضى (١٥) عامًا على اشتراكه بصندوق التقاعد. أما بالنسبة للعسكريين في دول المجلس فتتراوح المدد بين (٢٠-١٠) سنوات للتقاعد المبكر مع بعض الشروط التي تتعلق ببلوغ طالب التقاعد المبكر من العمر (٥٠) سنة عند بعض الدول؛ الأمر الذي يترتب عليه تخفيض في المدد لا يقل عن (١٠) سنوات ، كما هو موضح في الجدول (٢-٢) أو موافقة الجهة الموظفة بالنسبة للمملكة العربية السعودية.

أما طريقة احتساب استحقاقات معاشات التقاعد والحدود الدنيا للمعاشات فتختلف باختلاف نظام التقاعد المتبع في الدولة ذات الشأن. وتختلف كذلك باختلاف الفئة المستفيدة ما إذا كانت هذه الفئة خاضعة لنظام تقاعد الخدمة المدنية أو العسكرية. وفيما يخص دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية على سبيل المثال يوضح الجدول (٣-٢) للقارئ طرق احتساب معاشات التقاعد عند الإحالة إلى التقاعد لدى مختلف دول مجلس التعاون ، ويبين كذلك الحد الأدنى للمعاش سواء في القطاع المدني أو العسكري . ويلاحظ أن بعض هذه الدول تحدد الحد الأدنى بمبلغ مقطوع مثل المملكة العربية السعودية مثلاً (١٥٠٠) ريال هو الحد الأدنى للمتقاعد. بعض الدول تحدد الحد الأدنى كما هو واضح بالجدول (٣-٢) بنسبة من الراتب الأصلي الأخير ، مثل دولة الكويت ، على سبيل المثال ، تحدد الحد الأدنى بـ (٦٥٪) من الراتب الأخير للموظف المدني وللضابط (٧٥٪) من راتبه الأخير .

الجدول (٣-٢)

فئات الاستحقاق ونظام احتساب المستحقات لمعاشات التقاعد والحد الأدنى للمعاش فى دول مجلس التعاون الخليجى

الدولة	الفئة الوظيفية	طريقة حساب المعاش المستحق	الحد الأدنى للمعاش
المملكة العربية السعودية	موظف مدنى ، عامل	آخر راتب × سنوات الخدمة × ١/٤٠	لا يقل عن ١٥٠٠ ريال سعودى
	ضابط ، فرد (جندى)	آخر راتب × سنوات الخدمة × ١/٣٥	
الإمارات العربية المتحدة	موظف مدنى ، عام	راتب حساب المعاش × النسبة المقابلة لمدة الخدمة (١٥ سنة) وكل سنة زيادة ٢٪	٢٧٥٠ درهمًا للدرجة الرابعة من الحلقة الثالثة فما فوق و ٢٥٠٠ درهم باقي الدرجات
	ضابط ، فرد (جندى)		
الكويت	موظف مدنى ، عامل	٦٥٪ من آخر مرتب عن الـ١٥ سنة الأولى من مدة الاشتراك ثم يزيد المعاش بواقع ٢٪ عن كل سنة زيادة وبحد أقصى ٩٥٪ من الراتب	لا يقل عن ٦٥٪ من آخر مرتب قبل التقاعد
	ضابط	٧٥٪ من آخر مرتب عن الـ١٥ سنة الأولى من مدة الاشتراك ثم يزيد المعاش بواقع ٢٪ عن كل سنة زيادة وبحد أقصى ١٠٠٪ من الراتب	لا يقل عن ٧٥٪ من آخر مرتب قبل التقاعد
	فرد (جندى)	مثل الضابط إلا إذا طلب التقاعد قبل سنة ٤٥ فإنه يعامل معاملة الموظف المدنى	لا يقل عن ٧٥٪ من آخر مرتب قبل التقاعد ، قبل الـ ٤٥ سنة يصبح المبلغ ٦٥٪ من آخر مرتب
عمان	موظف مدنى ، عامل	٤٠٪ × عدد سنوات الخدمة وبحد أقصى ٨٠٪	٨٠ ريالاً عمانيًا
	ضابط ، فرد (جندى)	لا توجد معلومة	
البحرين	موظف مدنى	الراتب الأساسى (متوسط آخر سنين) × ١/٥٠ × عدد سنوات الاشتراك	لا يقل عن ١٣٥ دينارًا
	عامل	الراتب الأساسى الأخير × ١/٤٠ × عدد سنوات الاشتراك بالتأمين	لا يقل عن ١٣٥ دينارًا
	ضابط	الراتب الشهرى الأخير × ١/٤٠	لا يقل عن ١٣٥ دينارًا
	فرد (جندى)	الراتب الشهرى الأخير × ١/٤٠	لا يقل عن ١٣٥ دينارًا
دولة قطر	لم تتوافر لدينا معلومات عن دولة قطر بسبب أن قانون التقاعد والتأمينات الاجتماعية ما زال تحت الإجراء حتى هذا التاريخ كما أفاد الملحق الثقافى بالسفارة القطرية فى الرياض .		

وفى هذا الجدول قد يصعب إلى حد ما إبراز نقطة التفاضل فيما يخص الحدود الدنيا لمعاشات المتقاعدين للفروق الموجودة بين مجتمعات الدول فى مستويات المعيشة. غير أنه بالإمكان أن نقول إن الحد الأدنى المقرر للمعاش فى المملكة العربية السعودية ليس بأفضلها ؛ وهذا المبلغ لا يوفر حد الكفاف للمعيشة فى المجتمع السعودى.

ويعزز هذا الرأى ما جاء باستطلاع أجراه الباحثان، من خلال استبانة تم إعدادها وإرسالها إلى رئيس وأعضاء مجلس إدارة مصلحة معاشات التقاعد (عددهم ٦ أعضاء) ؛ وذلك بغرض التعرف على آرائهم فيما يخص بعض الأمور الاجتماعية والمالية المتعلقة باستحقاقات المتقاعدين، ومنها الحد الأدنى الذى يصرف للمتقاعدين (١٥٠٠ريال) ومدى كفاية هذا المبلغ لمعيشة رب الأسرة من وجهة نظرهم ، فأجاب أربعة من الأعضاء عن الاستبانة وذكر ثلاثة منهم بأنهم لا يرون بأن (١٥٠٠) ريال تكفى لتوفير حد الكفاية لمعيشة المتقاعد مع أسرته. ويرى أحد المجيبين أنه من المناسب أن يصبح الحد الأدنى للمعاش التقاعدى ألفى ريال بدلاً من ألف وخمسمائة ريال، فى حين يرى الثلاثة الآخرون من أعضاء مجلس الإدارة أن الحد الأدنى لا ينبغى أن يقل عن ثلاثة آلاف ريال وهو ضعف الحد المقرر فى الوقت الحاضر.

وعودة إلى استكمال موضوع المقارنات بين مميزات أنظمة التقاعد الخاصة بدول مجلس التعاون الخليجى ، وما توافر للباحثين من معلومات تتعلق بصرف البدلات خاصة للموظف الحكومى (مدنى/عسكرى) قبل تقاعده هل تصرف كلها أو شئٌ منها مع معاش التقاعد، وكذلك علاوات غلاء المعيشة وإلزامية الاشتراك بصناديق التقاعد ومدى توافر برامج للادخار، وهل لدى دول المجلس جهة أم أكثر من جهة تتولى إدارة صناديق التقاعد والتأمينات الاجتماعية. ومن الإجابات التى وصلت إلى الباحثين من ملحقيات هذه الدول تبين كما هو واضح فى الجدول (٤-٢) أن دولة الإمارات العربية تدخل البدلات وتصرفها ضمن معاش التقاعد ، وأن دولة الكويت كذلك تدخل البدلات وتصرفها ضمن معاشات التقاعدى بطريقة تخضع لنظام التأمين التكاملى المعمول به وفق نظام التقاعد لدولة الكويت.

الجدول (٤-٢)

توزيع البدلات وعلاوات المعيشة التى تصرف أو لا تصرف مع المعاش لدى دول مجلس التعاون الخليجى حسب أنظمة التقاعد المرعية

الدولة / الفئة	المملكة العربية السعودية	الإمارات العربية	البحرين	عمان	الكويت
البدلات	لا يصرف أى بدلات	مع المعاش التقاعدى	لا يصرف أى بدلات	لا يصرف أى بدلات	يصرف جزء منه مع المعاش التقاعدى (تخضع لنظام التأمين التكاملى وله قواعد خاصة)[1]
علاوات غلاء المعيشة بعد التقاعد	لا تصرف علاوات	مع المعاش	تصرف ٣٪ سنويًا	لا تصرف علاوات	لا تصرف
إلزام الاشتراك بصندوق التقاعد	ملزم	ملزم	ملزم	ملزم	ملزم
يوجد صندوق ادخار	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد
موظفو الخدمة المدنية	مصلحة معاشات التقاعد	الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية	الهيئة العامة لصندوق التقاعد	صندوق تقاعد موظفى الخدمة المدنية	
منسوبو الخدمة العسكرية	مصلحة معاشات التقاعد	وزارة المالية والصناعة	الهيئة العامة لصندوق التقاعد	-	
العاملون بالقطاع الخاص	التأمينات الاجتماعية	الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية	الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية	-	
مؤسسة موحدة	-	-	-	-	المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية

١ - يوجد بالكويت نوعان من التأمين هما :

أ - التأمين الأساسى ، وهو الذى يغطى المرتب الأساسى والعلاوة الاجتماعية ، وفى ذلك الأولاد وذلك بحد أقصى (١٢٥٠ د . ك) شهريًا .

ب- التأمين التكميلى ، وهو الذى يغطى ما يزيد على المرتب الأساسى على الحد الأقصى المذكور ، بالإضافة للبدلات والعلاوات الخاصة الأخرى التى يعتمد عليها المؤمن فى معيشته وذلك بحد أقصى (١٠٠٠ د.ك) شهريًا ويخضع لهذا النظام إلزاميًا جميع الموظفين والعمال والعسكريين ، والإجابات الموجودة خاصة بالتأمين الأساسى .

أما علاوات غلاء المعيشة فهى لا تصرف إلا من قبل دولة الإمارات العربية المتحدة، التى تضمها إلى المعاش التقاعدى ، ودولة البحرين تصرف (٣٪) من المعاش التقاعدى سنويًا، وتضاف إلى المعاش بدل غلاء المعيشة. والاشتراك فى صندوق التقاعد ملزم للموظف المدنى والعسكرى لدى جميع دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية المشاركة بالإجابة عن الاستبانة . وليس لدى أى من هذه الدول برامج لادخار الموظفين بأية صيغة من الصيغ. وفيما يخص توحيد صناديق تقاعد موظفى الحكومات مع العاملين فى القطاع الخاص تبين أن دولة الكويت هى الوحيدة بين دول مجلس التعاون التى وحدت بين القطاعين بمؤسسة تسمى "المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية" .

من هذه المقارنات بين مميزات ومعاشات المتقاعدين فى أقطار مجلس التعاون لدول الخليج العربية تبين أن المملكة لا تصرف أيًا من البدلات التى يحصل عليها الموظف قبل تقاعده، كما هى الحال المتبعة بالنسبة لدولة الإمارات العربية المتحدة ودولة الكويت اللتين تضمان البدلات إلى معاش التقاعد ولا تصرف المملكة علاوة لغلاء المعيشة كما هو متبع لدى دولة البحرين ودولة الكويت وأن معاشات المتقاعدين السعوديين ليست بالأفضل بين معاشات بقية دول المجلس. وعلاوة على ذلك فإن المملكة العربية السعودية مقارنة ببقية دول المجلس تستقطع أعلى نسبة (٩٪) من الراتب لصندوق التقاعد ومدة الخدمة (٤٠) عامًا، بينما تتراوح مدد الخدمة عند بقية دول المجلس بين (٢٠-٣٥) عامًا والاستقطاعات من الرواتب لا تتجاوز (٥٪) من الراتب إلا فى سلطنة عمان يحسم (٦٪) لصالح صندوق التقاعد.

تقنين التعاقد مع المتقاعد فى القطاع العام:

فى نهاية هذه المقارنات السريعة بين مميزات ومعاشات المتقاعدين السعوديين من جهة، وبين بقية دول مجلس التعاون الخليجى يجدر بالباحثين أن يلفتا نظر القارئ إلى أن أنظمة الخدمة المدنية فى المملكة العربية السعودية

تحظر على الموظف فى أثناء الخدمة ممارسة الأعمال التجارية وتوقفه عن العمل بمجرد بلوغه سن (٦٠) عامًا بقوة النظام، بصرف النظر عن وضعه الصحى ومقدرته ورغبته فى الاستمرار فى العمل. ونتيجة لما دأب عليه الموظف فى عمل الدولة قبل تقاعده؛ يجد صعوبة فى هذه المرحلة من حياته فى التأقلم مع العمل التجارى إذا ما سمحت له الظروف. ويدلل منطق الأمور على أن الشريحة العريضة من المتقاعدين لا تساعدهم إمكانياتهم المادية على القيام بأعمال تجارية مهما كانت بساطتها. وكانت نسبة من هذه الشريحة تستعين برفع معاناتها الاقتصادية بإعادة التعاقد على بند الأجور فى بعض قطاعات الدولة. وهو ما ذكره للباحثين أحد المتقاعدين الذى كان يعمل بالتعاقد على بند الأجور لدى إحدى الوزارات ، وتم إنهاء عقده من العمل نتيجة لقرار مجلس الخدمة المدنية ، حيث أبرز صورة من قرار إنهاء العقد تنص على أنه " بناء على قرار مجلس الخدمة المدنية ذى الرقم ٦٠٥/١ المؤرخ فى ١٤٢٠/٢/١٧هـ المتضمن تنظيم قواعد التعاقد مع المحالين على التقاعد. وتمشيًا مع أحكام هذا القرار يطوى قيد المتعاقد على بند الأجور المقطوعة السيد... عن العمل اعتبارًا من تاريخ ١٤٢٠/٦/١هـ ". ويذكر الباحثان هذه الحالة بوصفها مثالاً فقط؛ لأنها متكررة، وتمثل حالات كثيرة من حالات المتقاعدين متدنى الدخل الذين جرت إنهاء عقودهم بمقتضى قرار مجلس الخدمة المدنية سابق الذكر.

ذكر متقاعد آخر يعيش خارج مدينة الرياض أن أسرته تتكون من (١٠) أفراد، وأن معاش تقاعده قبل سنتين لم يتجاوز (٨٠٠) ريال وفى عام ١٤١٩هـ زاد إلى (١٥٠٠) ريال ويقول إن المعاش - قبل الزيادة وبعد الزيادة - لا يفى ببعض ضروريات أسرته". وأنه تحت ضغط الحاجة تقدم بطلب إلى أحد مكاتب مصلحة الضمان الاجتماعى، إلا أن طلبه رفض حينما علموا أن له معاشًا تقاعديًا يبلغ (١٥٠٠) ريال ، وذكروا له أن حالته لا تستحق بموجب تعميم وكيل الوزارة لشئون الضمان الاجتماعى رقم ٥/٨٧/١/٣/٣٠ وتاريخ ١٤٠٦/٦/٢٤هـ وأبرز لنا صورة من التعميم المشار إليه الذى يتكون بعد مقدمته من (٧) بنود،

وتنص البنود الثانى والثالث والرابع من التعميم على ما يلى:

البند (٢): إذا اتضح أن المتقدم (أى إلى مكتب الضمان) كان يعمل فى السابق فإنه يطالب بصورة من قرار طى قيده، ثم يكتب لمصلحة معاشات التقاعد بطلب الإفادة عما إذا كان يصرف له معاش تقاعدى عن خدمته ومقدار ما يصرف له.

البند (٣): كذلك يجب الكتابة لإدارة المقررات والقواعد بوزارة المالية، وللتأمينات الاجتماعية؛ لمعرفة ما إذا كان يصرف له مخصص شهرى أو عادة سنوية.

البند (٤): أما من يفيد أنه لم يسبق له العمل فيكتب للإدارة العامة للمجاهدين بطلب الإفادة عما إذا كان أحد منسوبيها، وترفق جميع إجابات الجهات المذكورة مع الاستمارة.

وقد تبين للباحثين، بعد التحقق من أهمية هذه الإجراءات المنصوص عليها فى البنود الثلاثة من التعميم، أن الغرض منها أنه إذا كان المتقدم يتسلم مرتبًا يساوى أو يزيد على ما يمكن أن يخصص لمثل حالته بموجب أنظمة مصلحة الضمان الاجتماعى فهو لا يستحق، وإذا كان يتسلم أقل فيمكن أن يصرف له من الضمان ما يكمل الفرق بين ما يتسلمه من المصدر الآخر وكامل ما يمكن أن يستحقه من الضمان الاجتماعى فى حالة انقطاع جميع مصادره.

ففى حالة المتقاعد المذكور الذى يتسلم معاشًا تقاعديًا يبلغ (١٥٠٠) ريال لا تنطبق عليه أنظمة الاستحقاق من الضمان الاجتماعى مهما كان عدد أفراد عائلته.

وهاتان الحالتان وغيرهما من الحالات المشابهة تعودان بنا إلى ما ذكره الفقهاء من أن الإنسان الذى لا يجد كفايته وكفاية من يعوله من المعيشة المناسبة لمثله - فهو فقير وللفقير حق فى بيت مال المسلمين تضمنه الدولة.

الوضع المالى لصندوق التقاعد:

وبالنظر إلى أن الإمكانات المالية لصندوق معاشات التقاعد تعكس وفرة مالية لدى الصندوق تستنتج من حركة الإيراد والصرف الموضح فى الجدول (٥-٢)، وذلك خلال فترة عشر السنوات الأخيرة (١٤١١-١٤٢٠هـ) فالإيرادات تبين ما مجموعه يزيد على مائة وتسعة وثمانين مليار (١٨٩,٤٨٣,٣٨) ريال والمصروفات لا تتجاوز إلا قليلاً من ما مجموعه ثلاثة وستون مليار (٦٣,٠٥١,٤٠) ريال بمعنى وجود وفر مالى تجمع خلال عشر السنوات الأخيرة (موضوع الدراسة) من الاشتراكات وعائدات الاستثمارات والمستقطعات الأخرى بلغت ما يزيد على مائة وستة وعشرين مليار (١٢٦,٤٣١,٩٨) ريال. ويلاحظ القارئ من الجدول (٥-٢) أن مصروفات الصندوق فى أى عام من الأعوام العشرة المذكورة لم تبلغ عشرة مليارات ريال فى العام الواحد ، فى حين أن إيرادات الصندوق فى كل عام من الأعوام تربو على عشرة مليارات ريال، مما يعنى وجود تنام وتوازن مستمر فى الوضع المالى للصندوق ، وأنه بمقدور الصندوق أن يتحمل زيادات مصروفات من شأنها تحسين أوضاع المتقاعدين ماليًا ، وخاصة الشريحة متدنية مستوى المعاشات الشهرية.

غير أنه إذا كان الأمر فيما يخص الاستفادة من صندوق التقاعد مرتبطًا من وجهة نظر القانونيين بضرورة وجود توازن بين نسبة ما يدفعه المشترك، وما ينبغى أن يحصل عليه فى المقابل من امتيازات، ففى مثل هذه الحال قد يصبح من الأنسب أن تعالج أوضاع متدنى المعاشات من بين فئات المتقاعدين من قبل صندوق مصلحة الضمان الاجتماعى على اعتبار أنهم فقراء ، وأن الحد الأدنى لمعاشات المتقاعدين الحالية لا توفر لهم حد الكفاية المعيشية التى نص عليها فقهاء الشريعة الإسلامية.

ولعل فى حالة عثمان برى المواطن السعودى الذى أحيل إلى التقاعد بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٩٠ وتاريخ ١٣٨٣/٤/٢٣هـ قبل إكمال مدة (٢٠)

عامًا من الخدمة مجالاً للقياس. فعثمان برى رب عائلة وجد أن معاشه التقاعدي لا يكفي لإعالة أسرته، فتظلم إلى ولاة الأمر لفصله من الوظيفة وقلة دخله فتم توجيه "وزارة العمل والشئون الاجتماعية ببحث حالته لدى مصلحة الضمان الاجتماعي وتقرير معونة شهرية له ولأفراد عائلته الذين يعولهم شرعًا".

الجدول (٥-٢)

حركة إجمالي إيرادات ومصروفات صندوق التقاعد السنوي للأعوام من ١٤١١هـ إلى ١٤٢٠هـ (المملكة العربية السعودية)

السنة	الإيرادات بملايين الريالات	المصروفات بملايين الريالات	المتوافر الحالي بملايين الريالات
١٤١١	٣٣,٧٦٩,١٤	٣,٧٦٦,٤٩	٣٠,٠٠٢,٦٥
١٤١٢	١٠,٤٧٥,٢٢	٤,٠٢٨,٥٤	٦,٤٤٦,٦٨
١٤١٣	١٠,٤٥٢,٢١	٤,٤٨٤,٧٣	٥,٩٦٧,٤٨
١٤١٤	١٠,٦٦١,٥٤	٥,٠٥٩,٧٣	٥,٦٠١,٨١
١٤١٥	١٢,٢٠٠,٧١	٥,٤٩٩,٤٠	٦,٧٠١,٣٠
١٤١٦	١٢,٩١٤,٤٠	٦,٦٦١,٨٧	٦,٢٥٢,٥٣
١٤١٧	١٤,٨٠٤,١١	٦,٨٧٩,٠٠	٧,٩٢٥,١١
١٤١٨	٤٧,٧٥٥,٥٤	٨,٢٦٢,٦١	٣٩,٤٩٢,٩٣
١٤١٩	١٩,٣٠١,٤١	٨,٦٢٠,٦٨	١٠,٦٨٠,٧٣
١٤٢٠	١٧,١٤٩,١٠	٩,٧٨٨,٣٥	٧,٣٦٠,٧٥
المجموع	١٨٩,٤٨٣,٣٨	٦٣,٠٥١,٤٠	١٢٦,٤٣١,٩٨

المصدر : مصلحة معاشات التقاعد حتى تاريخ شهر ذي الحجة ١٤٢١ هـ .

فإذا ما وجد نسبة من المتقاعدين لا تكفى عائداتهم (معاشاتهم) التقاعدية لإعالة أسرهم، فلربما يتاح لهم مجال الاستفادة من الضمان الاجتماعى بتوجيه من المسئولين طبقًا لحالة برى الموضحة أعلاه.

جدول (٦-٢)

حركة إجمالى إيرادات ومصروفات صندوق التقاعد (التقديرية) لثلاثة أعوام متفاوتة تم اختيارها عشوائيا ؛ بغرض التعرف على إمكانيات الصندوق المالى خلال الأعوام المختلفة السابقة وتوجهات النمو المالى للصندوق

السنة	إجمالى الإيرادات	إجمالى المصروفات	المتوافر المالى السنوى
١٣٩٣هـ[١]	٠.٣٥٨.٧٧٦.٠٠٠	٠.٠٩١.٣١٠.٠٠٠	٠.٢٦٧.٤٦٦.٠٠٠
١٤٠٠هـ[٢]	٢.٤٨٥.٠٠٠.٠٠٠	٠.٨٨٥.١١٩.٠٠٠	١.٥٩٩.٨٨١.٠٠٠
١٤٠٨هـ[٣]	٨.٩٩٧.٥٠٠.٠٠٠	٢.٩٩٧.٦٨٥.٠٠٠	٥.٩٩٩.٨١٥.٠٠٠
الإجمالى	١١.٥١٨.٣٧٦.٠٠٠	٣.٩٧٤.١١٤.٠٠٠	٧.٨٦٧.١٦٢.٠٠٠

١- قرار مجلس الوزراء رقم ٧٩٩ وتاريخ ١٣٩٣/٦/٢٩هـ . تقدير واردات ومصروفات صندوق مصلحة معاشات التقاعد.

٢- قرار مجلس الوزراء رقم ٩٩ وتاريخ ١٤٠٠/٦/٢٩هـ . تقدير واردات ومصروفات صندوق مصلحة معاشات التقاعد.

٣- مرسوم ملكى رقم م/١٥ وتاريخ ١٤٠٨/٥/١٠هـ . تقدير إيرادات ومصروفات صندوق مصلحة معاشات التقاعد.

وبغرض التأكد من أن السنوات العشر التي جرى الحديث عنها في الجدول (٥-٢) لم تكن فترة استثنائية في نشاط الصندوق تعكس غير حقيقة الواقع المالي المعاش لصندوق التقاعد؛ عمد الباحثان إلى الرجوع إلى أعوام سابقة واختارا عشوائيًا السنوات التالية: ١٣٩٣هـ، ١٤٠٠هـ، و ١٤٠٨هـ. وقد تبين من الاطلاع على قرارات تقديرات الإيرادات والمصروفات للأعوام الثلاثة المذكورة أن الصندوق في حالة تنام ملحوظ ومستمر، كما يتضح ذلك من الجدول رقم (٦-٢) الذي يبين أن الوفر المالي خلال السنوات الثلاث المذكورة فقط يقارب ثمانية مليارات في حين أن متوسط المصروفات للسنوات الثلاث المحددة أعلاه تقل عن مليار وثلاثمائة وخمسة وعشرين مليون ريال ؛ مما يعزز ويؤكد صحة ما جاء بالجدول السابق (٥-٢) عن حالة الصندوق وقوة مركزه المالي وأهليته لتحمل زيادات للمعاشات التقاعدية من شأنها أن تحسن أوضاع اجتماعية ومعيشية قائمة وأن تساعد على حل معاناة غالبية المتقاعدين الاقتصادية.

الجانب الاجتماعي لأوضاع المتقاعدين:

أثرنا في بداية هذا الموضوع ثلاثة أسئلة رئيسية تتعلق بعموم أوضاع المتقاعدين ، وأجبنا عن السؤال الأول وجانب من السؤال الثاني الذي يدور حول ما الذي أن ينبغي أن يوفر لكبار السن من المتقاعدين في المجتمع السعودي؟ وبقي أن نجيب عن الجانب الثاني المتعلق بالناحية الاجتماعية من السؤال الثاني.

حينما نتحدث عن كبار السن (البالغين٦٠ عامًا فأكثر) فإننا نتحدث عن شريحة تمثل (٥,١٪ أي ٦٢٢٢٨٨ نسمة - التعداد السكاني ١٤١٣هـ) من عدد السكان في المملكة العربية السعودية. ولكننا حينما نتحدث عن المتقاعدين فنحن نتحدث عن شريحة صغيرة مقارنة بشريحة كبار السن ؛ فالمتقاعدون من العاملين في القطاع الحكومي حسب إحصائية لشهر ربيع الآخر ١٤٢١هـ لا يزيدون عن مائة وثلاثة وثمانين ألف وسبعمائه وخمسة وسبعين (١٨٣٧٧٥) مواطنًا ؛ ولا يعني ذلك أن كل المتقاعدين كبار سن ؛ لأن بعضًا منهم عسكريون

وحسب النظام العسكرى يتقاعد الأفراد وبعض الضباط بالرتب الصغيرة ، وهم فى الأربعينيات (٤٤سنة تقريبًا) من أعمارهم.

وكذلك المتقاعدون مبكرًا من القطاع المدنى يتقاعدون فى سن مبكرة متقاربة مع العسكريين.

ومادام الأمر كذلك فنحن نتحدث بالضرورة عن عدد من المسنين المتقاعدين يقلون عن ١٨٣ ألف مواطن بالتأكيد. لكننا أيضًا لا نستطيع أن نحدد كم عدد البالغين لسن الستين والأكبر منهم من بين المتقاعدين. ما نستطيع قوله هو أننا نناقش وضع جماعة من المتقاعدين لديها دخل مالى ثابت (معاشات) ، بصرف النظر عن مقدار هذا الدخل ومدى كفايته لسد احتياجات البعض منهم. وأن لهذا الدخل تأثيرًا على تطلعات هذه الجماعة واحتياجاتها الاجتماعية.

وهنا نود أن نتطرق بشىء من التفصيل للاحتياجات الاجتماعية بعد أن غطينا الاحتياج الاقتصادى بالشق الأول من الإجابة عن السؤال الثانى. وحول الرعاية الاجتماعية لكبار السن، ومن بينهم المتقاعدون، يتوافر عدد من الدراسات القيمة التى تبحث احتياجات كبار السن الإيوائية والترفيهية والصحية.

ودون الاحتياج الإيوائى للمسنين تقف الثقافة العربية والتعاليم الإسلامية والروابط الأسرية التى لا تزال متينة فى المجتمع السعودى. فهذا الكم الثقافى والوزن الراجح لتعاليم الدين الإسلامى فى المجتمع السعودى يضغط بثقله على الصغار؛ لاعتبار ورعاية الكبار من الآباء والأقرباء. وقد تبين من دراسة قام بها السدحان؛ بهدف التعرف على ما إذا كان الأبناء يتخلون عن رعاية آبائهم فى المجتمع السعودى ، وتم ذلك من خلال إعداد استبانة وتوزيعها على جميع المسنين والمسنات المقيمين بدور الرعاية الاجتماعية وبعض الدور الإيوائية الأهلية التابعة للجمعيات الخيرية. إن الغالبية العظمى من المبحوثين "كانوا يعيشون وحيدين بسبب عدم زواجهم، أو بسبب ترملهم أو طلاقهم أو بسبب عدم وجود إخوة أو أخوات لهم. وكان عدم وجود من يقوم برعايتهم السبب الرئيسى

فى دخولهم الدور، خاصة أن (٩٠٪) منهم لا يوجد لديهم أبناء أو بنات ، ومن هنا أظهرت الدراسة عدم وجود ما يسمى بتخلى من قبل الأبناء عن الوالدين" (السدحان: ٧٠-٧١- ندوة الرعاية الشاملة للمسنين...الواقع... والمأمول). وهذا الأمر لا يجب أن يؤخذ على إطلاقه بأن جميع كبار السن فى المجتمع السعودى يلقون عناية تامة من أبنائهم أو أقربائهم ، فهناك حالات تخلٍّ، ولكنها تعتبر إلى الآن محدودة جدًا. وغالبية كبار السن كما ورد فى الدراسة يعيشون بعناية أبنائهم أو أقاربهم.

ودراسة أخرى للصريدى عن المجتمع العمانى تبين كذلك احتضان الأبناء للأباء وعدم الاحتياج إلى إيجاد دور لإيواء المسنين فى عمان. توضح الدراسة أنه تم إنشاء دار لرعاية المسنين؛ تحسبًا لاحتمال الاحتياج إليها فى عام ١٩٧٩م ، ولم تستقبل منذ تأسيسها سوى أعداد بسيطة لا تتجاوز (عشر) حالات؛ الأمر الذى أدى إلى إعادة النظر فى أهمية وجودها ومدى الاستفادة منها (الصريدى:٥١ وزارة العمل والشئون الاجتماعية ومؤسسة سلطان الخيرية). وتؤكد دراسة الصريدى أن المجتمع العمانى يتشابه مع المجتمع السعودى فى ضعف الاحتياج فى هذه المرحلة من التطور إلى إيجاد دور لإيواء المسنين؛ مما يدل على التماسك الأسرى والبر بالوالدين.

وفى دراسة للشمرى قام بها خلال الفترة ١٩٩٤-١٩٩٥م شملت الدراسة (٦،١٣٩) حالة من المسنين السعوديين وركزت على دراسة السجلات الطبية وقائمة بالمسنين (٦٠ سنة فأكثر). وفى هذه الدراسة تم تقييم الجوانب الجسدية والعقلية والاجتماعية والبيئية والصحية، وذلك من خلال إعداد مقابلات شخصية وتعبئة استبانة من قبل فريق بحث متدرب. وقد استنتج الباحث "أن نسبة المسنين تزداد بالمملكة؛ الأمر الذى يترتب عليه ضرورة وأهمية إعداد برنامج وطنى فعال لرعاية المسنين ، يجب أن يتضمن البرنامج الجوانب التالية: الخدمات والأنشطة التربوية والثقافية والاجتماعية" (الشمرى: ٧٨-٧٩ وزارة العمل والشئون الاجتماعية ومؤسسة سلطان الخيرية).

الرميح فى دراسته واقع رعاية المسنين بالمملكة العربية السعودية أورد من بين أهم نتائج الدراسة "أن المسنين بحاجة إلى إنشاء مراكز غير إيوائية داخل أحياء المدن كالرياض، وجدة ومكة... وغيرها من المدن ذات الكثافة السكانية؛ ليتمكن المسنون من قضاء أوقاتهم بصورة مرغوبة وممتعة، وكذلك إشباع احتياجاتهم النفسية والصحية والاجتماعية والذهنية. ومن أبرز توصيات هذه الدراسة ما يلى: الدعوة إلى إنشاء مراكز غير إيوائية ؛ من أجل تلبية واقع المسنين المعاصر داخل الأحياء بالمدن الكبرى..." (الرميح: ٦٥- وزارة العمل والشئون الاجتماعية ومؤسسة سلطان الخيرية).

وتأتى بعد ذلك دراسة المزينى لكبار السن بالمملكة التى ركزت على انخفاض مستوى النشاط البدنى اليومى، وعلاقة هذا الانخفاض بأمراض تفشت، ومنها أمراض القلب الناتجة فى الغالب من الخمول. وقال إن زيادة النشاط البدنى اليومى له العديد من الفوائد الصحية على مستوى الفرد والمجتمع مضيفًا أن الهيئات المهتمة بصحة المجتمعات، وعلى رأسها منظمة الصحة العالمية، تؤكد أهمية زيادة مستوى النشاط البدنى لجميع أفراد المجتمع ولجميع الأعمار. "ولأهمية شريحة كبار السن (٦٥سنة فما فوق) فقد صدرت العديد من التوصيات والوثائق التى تؤكد أهمية زيادة النشاط البدنى اليومى والانتظام عليه لهذه الفئة؛ لما لذلك من فوائد صحية واجتماعية على مستوى الفرد والمجتمع" (المزينى: ٨٧ وزارة العمل والشئون الاجتماعية ومؤسسة سلطان الخيرية).

يلاحظ أى متتبع لما سبق استعراضه من الدراسات حول مدى الاحتياجات الاجتماعية لكبار السن المتقاعدين، أن هذه الدراسات لم تظهر أى جانب من جوانب الاحتياج إلى إيجاد دور إيواء لكبار السنّ فى المجتمع السعودى، إلا دراستين الأولى للسدحان والثانية للصريدى تحدثتا عن إيواء كبار السن فى عمان، وكلتا الدراستين بينت عدم وجود احتياج ملح لإيجاد دور لإيواء كبار السن؛ نظرًا لعناية الأسر بكبارها فى المجتمعين السعودى والعمانى. غير أن هذه الدراسات التى تناولها الاستعراض ركزت على أهمية وجود أماكن للأنشطة البدنية والعناية الصحية والتواصل الاجتماعى.

وبطريقة أكثر مباشرة ووضوحًا وتحديدًا يقترح أبا الخيل إنشاء مراكز ترفيهية وصحية لكبار السن فى المملكة فى أطروحة للدكتوراه تجول قبل إعدادها فى ثمانى دول غربية وشرقية، ومن بينها دولتان عربيتان هما الكويت ومصر. وزار خلال الجولة واطلع على ٢٧ مركزًا للمسنين فى تلك الدول تقدم بعضًا من الخدمات الصحية بالإضافة إلى الخدمات الاجتماعية. كما تناولت الدراسة مسحًا لعدد (٦٩٢) مسنًا فى المملكة أجابوا على استبانة الدراسة.

واستخلص الباحث أن المسنين فى العالم يشتركون فى مشكلات مشابهة، وأن الوحدة هى إحدى المشكلات الكبرى، كما تبين للباحث أيضًا أن المراكز التى قام بدراستها تركز على الخدمات الاجتماعية، إلا أن معظم المراكز تشمل بعض الخدمات الصحية، وتساعد على تخفيف الشعور بالوحدة عند المسنين فى بلدانهم. (أبا الخيل: ٩٩-١٠٠، ١١٧).

وفى نهاية الدراسة خرج الباحث بتوصيات، منها:

- إنشاء مراكز اجتماعية صحية للمسنين فى المملكة العربية السعودية بأسرع ما يمكن.
- أن تتولى مراكز التنمية الاجتماعية الموجودة حاليًا بالمملكة العربية السعودية (والتى تتبع وزارة العمل والشئون الاجتماعية) مهمة توفير الخدمات المطلوبة لحين إعداد المراكز الاجتماعية الصحية.
- أن تكون وزارة العمل والشئون الاجتماعية هى جهة الإشراف المسؤولة عن المراكز الاجتماعية الصحية.
- إعداد برامج سابقة على التقاعد؛ كى يتلقى المسنون من خلالها المشورة اللازمة، للتكيف مع التقاعد. (أبا الخيل: ١٥٠).

ملخص ما دار فى الاستعراض للجانب الاجتماعى من أوضاع المتقاعدين هو أن توفير مؤسسات أو دور للإيواء لا تأخذ الأولوية فى هذه المرحلة من تطور

المجتمع ؛ نظرًا للنسيج الاجتماعى الذى لا يزال محافظًا على الترابط الأسرى والتكافل العائلى. إنما يبقى الاحتياج قائمًا إلى إيجاد مراكز صحية ونواد ترفيهية وأدبية واجتماعية ميسرة ومهيأة فى أماكن تكثف تواجد المتقاعدين. وهذه المتطلبات قد تكون من بديهيات مهام جمعية المتقاعدين السعوديين إذا ما تم إنشاؤها.

تعظيم الاستفادة من الموارد البشرية المواطنة:

تأتى فى مقدمة الأمور اللازمة للمجيب عن سؤال ما الذى يلزم لتعظيم استفادة الدولة والمجتمع السعودى من معارف وخبرات المتقاعدين الذى سبق أن أثير فى متن هذا البحث ثلاثة أمور أساسية ورئيسية، أولها: الاعتراف بأن لدى المملكة نقصًا فى الكفاءات الوطنية، وثانيها: شح فى الخبرات والمهارات المتطورة، وثالثها: وجود زيادات متناهية بأعداد ونسب العمالة الوافدة لا تسمح بتنامى العمالة الوطنية ولا تشجع على الاعتماد عليها. فالتعليم الرسمى فى المملكة لم يبدأ كما هو معروف إلا فى مطلع الستينيات الهجرية وببداية متواضعة ، وأن أول كلية تم افتتاحها للتعليم الجامعى هى (كلية الشريعة بمكة) عام ١٣٦٩هـ. وجامعة الرياض وهى أول جامعة فى المملكة لم تفتتح إلا فى عام ١٣٧٧هـ-١٩٥٧ .

فنتائج تأخر بداية التعليم فى الماضى قد انعكس على تدنى نسبة المؤهلين من المحالين على التقاعد فى الوقت الحاضر. ففى دراسة "الكبر والتكيف الاجتماعى" التى سبق أن أشرنا إليها، والتى تم إجراؤها (عام ١٤٢٠هـ) على عينة من المتقاعدين فى مدينة الرياض يقول السيف ضمن إحدى نتائجها" أظهرت نتائج التحليل الإحصائى أن غالبية مفردات العينة من المسنين المتقاعدين هم من الحاصلين على مستوى تعليمى دون الثانوى وكانت نسبتهم (٥٧,٤٦٪)، فى حين تضاءل عدد الجامعيين منهم، حيث كانت نسبتهم (١٦,١٩٪)، أما الحاصلون على الثانوية العامة وما فى مستواها كانت نسبتهم (١٥,٥٦٪) يليهم

الحاصلون على دبلوم بعد الثانوية العامة ونسبهم (٩،٨٤٪) وتتفق هذه النتائج مع الأوضاع التعليمية التى كانت سائدة فى المملكة العربية السعودية قبل الطفرة الاقتصادية" (السيف: ٩٤-٩٥).

وفى دراسة أخرى للمتقاعدين فى منطقة الرياض (١٤١٤هـ) فقد صنف الغريب المتقاعدين الذين تناولتهم الدراسة بحسب مستوياتهم التعليمية إلى ثلاث فئات. الفئة الأولى منهم الحاصلون على مستوى تعليمى دون الثانوى ونسبتهم (٣،٦٤٪) الفئة الثانية هم الحاصلون على التعليم الثانوى ونسبتهم (٨،١١٪)، أما الجامعيون وفوق الجامعيين فتبلغ نسبتهم (٩،٢٣٪) كما وضحت الدراسة (الغريب: ٣١٥).

ونتيجة لتواضع نسب التعليم فى الماضى، وأن متطلبات برامج التنمية خاصةً مع بداية التسعينيات الهجرية (١٣٩٠هـ- ١٩٧٠م) أصبحت أعلى من الإمكانات البشرية المتاحة فى المملكة ؛ لذا كانت الحاجة والاستجابة لضرورة فتح السوق المحلى للعمالة الوافدة بنوعيها الفنى عالى التأهيل والتدريب ونوعها المتواضع البسيط المتدفق إلى السوق، حتى أصبح لدينا عدد ضخم من العمالة المتنوعة "كما تشير خطط التنمية إلى أن حجم العمالة الكلية فى المملكة قد ارتفع من (٦،٠٤٩،٤٠٠) عامل عام ١٤٠٩/١٤١٠هـ إلى (٦،٨٦٧،٧٠٠) عامل سنة ١٤١٤/١٤١٥هـ، وبمعدل نمو سنوى قدره (٢،٦٪). أما العمالة السعودية فقد ارتفعت من (١،٩٨١،٥٠٠) عامل عام ١٤٠٩/١٤١٠هـ إلى (٢،٣٨٤،٢٠٠) عامل عام ١٤١٤/١٤١٥هـ، بمعدل نمو سنوى متوسط قدره (٣،٨٪). كما تشير بيانات وزارة التخطيط إلى أن معدل العمالة المواطنة إلى غيرها يشكل قرابة الثلث...علمًا أن إحصائيات أخرى منسوبة إلى مجلس القوى العاملة فى العام ١٤١٩هـ تشير إلى أن عدد الوافدين قد تعدى حاليًا سبعة ملايين نسمة. (الثقفى: ٥٣٨-٥٣٩).

ونتيجة لهذا التواجد الكبير من العمالة الوافدة كما أشرنا لدرجة تزيد عن الاحتياج؛ مما خلق فائضًا فى الطلب وشكل تحديًا كبيرًا أمام توفير فرص عمل للمواطنين ؛ فالمرأة السعودية على سبيل المثال لا تزال إلى حد كبير خارج سوق العمل وإسهامها فى التنمية محدود لا يتجاوز ما نسبته (٦٪) من العمالة السعودية التى لا يزيد مجمل إسهامها فى سوق العمل المحلية عن (٤١٪) تقريبًا. فنسبة كبيرة من السعوديات الباحثات عن العمل يحملن المؤهل الجامعى "إلا أنه بسبب ضيق الفرص الوظيفية المتاحة أمام المرأة السعودية وانحصارها فى مجال التعليم والصحة، جعل نسبة كبيرة منهن خارج سوق العمل. ويتطلب الأمر الأخذ فى الاعتبار تكاليف التعليم العالية التى تكبدتها الحكومة فى سبيل تعليمها، هذا بالإضافة إلى العوائد الاقتصادية المهدرة من جراء عدم استغلال طاقتهن وتوظيفها فى مصلحة الاقتصاد الوطنى وبما يتماشى مع عادات وخصوصية وثقافة المجتمع" (مؤسسة النقد العربى السعودى/التقرير السنوى ٢٨٠ : ١٤٢١هـ - ٢٠٠٠م).

فالتبعات المترتبة على وجود هذا العدد الكبير من العمالة غير السعودية لم يتسبب فى إبراز ظاهرة البطالة فى المجتمع السعودى فحسب، وإنما أضعف حركة الاقتصاد وأدى إلى دورة منقوصة للنمو، نتيجة تدفق هذا الفائض الضخم من الأجور إلى الخارج بدل الإسهام بالاستثمار والنمو المحلى والمساعدة على خلق وظائف جديدة للباحثين عن فرص العمل "فتحويلات العمالة تعد ثروة كبيرة ذات اتجاه واحد نحو الخارج. وتشير بيانات مجلس القوى العاملة (١٤١٦ : ٢) إلى أن حجم التحويلات المالية للعمالة بلغت (٢٨٪) من إجمالى الدخل الوطنى لعام ١٤١٠هـ، و (٣٧٪) من إجمالى الدخل الوطنى لعام ١٤١٤هـ... كما أن إجمالى حوالات المقيمين منذ عام ١٩٨٣م وحتى عام ١٩٩٧م (١٥ سنة) بلغت (٥٩٦،٣٤٤،٠٠٠،٠٠٠) ريال. ومن المؤكد أن تسرب أموال بهذه الضخامة إلى خارج البلاد له آثار سلبية كثيرة على نمو وتراكم رأس المال الوطنى وتدويره محليًا، وهذه مسلمة معروفة" (الثقفى: ٥٥٥).

تزايد أعداد العمالة الأجنبية وضخامة تحويلاتها المالية إلى الخارج تزامنت مع تزايد أعداد العاطلين السعوديين وارتفاع نسبة البطالة فى المجتمع. وأفرزت سلبيات اجتماعية أدت إلى ارتكاب جرائم السرقات؛ بسبب قلة الدخل وتفشى البطالة كما تشير بعض الدراسات المتخصصة. ومنها دراسة قام بها (مرشان) عن الأنماط المكانية لجريمة السرقة فى مدينة الرياض ، وقد بينت الدراسة أنه "فيما يتعلق بالعلاقة بين الدخل ونسبة ارتكاب الجريمة فقد كان (٦٧,٧٪) من العينة ممن دخولهم أقل من (٣٠٠٠) ريال. كما أن (٢٥,٢٪) منهم من العمال، يليهم العاطلون عن العمل (٢٤,٩٪)، ثم الطلاب (٢٢٪) (الوليعى: ٦١).

ودراسة أخرى بعنوان: "البطالة وأثرها على معدلات الجريمة هدفت إلى استكشاف بعض جوانب العلاقة بين البطالة والجريمة، وطبقت على مرتكبى الجرائم من العاطلين السعوديين الذكور المحكوم عليهم والموجودين فى السجون. وتبين أن البطالة تعد من الروافد الأساسية فى تغذية الجريمة، كما أوضحت نتائج الدراسة وخصائص المبحوثين أمورًا جاء من أهمها:

١- ارتفاع الجرائم بين العاطلين السعوديين خلال الفترة (١٤١٠-١٤١٦هـ) بنسبة (٣١٩,٥٣٪) وبمعدل نمو سنوى متوسط بلغ (١٥,٤٢٪).

٢- أظهرت الدراسة أنه بافتراض ثبات الظروف الحالية ، وأن معدلات الجريمة بين العاطلين ستستمر فى الزيادة حيث إنه من المتوقع أن تزيد بنسبة (١٣,٦٪) فى عام ١٤٢٥هـ مقارنة بعام ١٤١٦هـ.

٣- غالبية أسر العاطلين من مرتكبى الجرائم تقل دخولهم الشهرية عن ثلاثة آلاف ريال نصفهم تقل دخولهم عن (١٥٠٠) ريال شهريًا، وكلما قل الدخل ارتفع عدد مرتكبى الجرائم العاطلين والعكس (الأمانة العامة لمجلس القوى العاملة" ١٠٥،١١٠).

بصرف النظر عن كل ما قيل وكتب عن وجود ومخاطر البطالة على أمن المجتمع السعودى، فمن وجهة نظر أحد الباحثين "أنه ليس لدينا بطالة بالمفهوم الفعلى لهذا المصطلح والذى يعنى فى أبسط صوره عدم وجود فرص وظيفية، فكيف يكون ذلك ولدينا قرابة ستة ملايين وظيفة يشغلها غير سعوديين؟ إن الموجود لدينا هو إشكالية إحلال عمالة مواطنة مكان عمالة وافدة" (الثقفى: ٥٧٠).

بعد هذا الموجز من الاستعراض لأوضاع العمالة بشقيها الوطنى والأجنبى وما يدور فى حلبة المنافسة القائمة بين الشقين الوطنى والأجنبى، لحيازة قصب السبق لفرص العمل المتاحة - نستطيع أن نقول إن نتيجة هذه المنافسة قد أفرزت نسبة من العاطلين عن العمل فى المجتمع السعودى أدت بهم البطالة ومحدودية الدخل المالى إلى ارتكاب جرائم فى المجتمع، كما تؤكد بعض الدراسات المتعلقة والمهتمة بهذا الجانب.

هنا يبرز أمام المتتبع السؤال التالى: هل البطالة القائمة فى المجتمع السعودى فى الوقت الحاضر ناتجة عن قلة الوظائف التى يسمح بها الاقتصاد المحلى أم أنها نتيجة لإشكالية فى سياسة التوظيف. إذا سلمنا بوجود عدد يتراوح بين (٥-٤ ملايين) من الوظائف مشغولة بأيد غير سعودية فإن المشكلة فى مثل هذه الحال ليست بناتجة عن قلة الوظائف ، وإنما هى نتيجة طبيعة لسياسة التوظيف القائمة على ما يشبه سياسة السوق المفتوحة.

هنا يصبح الأمر بأيدى المخططين وصناع ومتخذى القرار السعودى بالتوجه إلى خلق وضع اجتماعى واقتصادى غير عادٍ يستجيب فى النهاية لاستيعاب الطاقات الوطنية بالدخول إلى سوق العمل ؛ لأن الموظف (أى صاحب العمل) أيًا كان هو بحاجة إلى شخص مناسب يقوم بتأدية مهام أعماله على أفضل ما يرام.

والشاهد من التاريخ أنه فى المجتمعات الغربية قبل الحرب العالمية الأولى، ما كان التعليم فى كل مراحله ولا العمل متاحين للمرأة الغربية إلا بحدود ضيقة

جدًا. ونتيجة لانشغال معظم الرجال بأمور الحرب خاصةً فى الولايات المتحدة الأمـريكيـة، خلقت ظروف جـديدة فى المجـتـمع الأمـريكى لم ترد فى أذهان المخططين، ولكنها استقطبت كل فائض العمالة وفتحت للمرأة الأمريكية أبواب التعليم بكل مراحله وتخصصاته وتحولت المرأة من الهامش إلى مساهمة رئيسية فى سوق العمل مستمرة حتى اليوم.

وحينما يسوق الباحثان هذا المثال عن المجتمع الأمريكى عند مرحلة معينة من التاريخ، هما فى الواقع لا يتمنيان قيام ظروف حرب ولا ظروفًا مشابهة للحرب. كما أنهما لا يقترحان تبنى أى نموذج اجتماعى أو اقتصادى غربى أو شرقى للتطبيق فى بيئة عربية مسلمة عريقة فى تاريخها وتقاليدها، وتخوض فى الوقت الحاضر تجربتها التنموية المستمدة من احتياجاتها وتطلعاتها إلى الأفضل. وإنما يرمى إليه الباحثان هو استفزاز قدرات وملكات الإبداع لدى المخطط وصانع القرار السعودى للنهوض : من أجل خلق حالة من الاستجابة للاحتياج تستوجب إعادة النظر فى سياسة وبرامج التعليم والتدريب بشقيها الكمى والنوعى بحيث يتسع مجال التعليم واستيعاب مؤسساته من جهة ومن أخرى توجه مخرجات التعليم والتدريب وفقًا لمتطلبات العمل ؛ لأن هذا المنحى وهو توجيه المخرجات هو بنظر الباحثين المدخل الشرطى لإنجاح سياسة سعودة الوظائف التى أصبحت هاجسًا بل وغاية للمسئولين عن التوظيف فى المملكة.وترشيد سياسة التوظيف لا تدعو بالضرورة إلى تقصير فترة خدمات المرأة من سن الستين إلى سن الخمسين عامًا على سبيل المثال إذ قد لا يكون ذلك إسهامًا ذا بال فى حل مشكلة توظيف المرأة خاصةً أن نسبة إسهام النساء فى العمالة السعودية تعتبر متدنية ، حيث لا تزيد على (٦٪) كما ذكرنا ، وهذه النسبة ليست بذات شأن كبير إذا علمنا أن عدد النساء فى المجتمع فى الحالات الطبيعية يساوى عدد الرجال . ورغم أن تخفيض سن خدمة المرأة لازال مشروع اقتراح من مجلس الشورى مستندًا إلى دراسة معدة من قبل وزارة الخدمة المدنية، بحسب ما تناقلته وسائل الإعلام، إلا أنه يحمل مؤشرًا ودلالة على توجه سياسة التوظيف نحو حل مشكلة

البطالة. وهذا التوجه فى نظر الباحثين قد يصرف النظر عن خوض المشكلة الحقيقية وهى مشكلة الإحلال ومشكلة إيجاد المجالات المناسبة لعمل المرأة. ما يترتب على هذا التوجه من السلبيات أكثر مما سيؤدى إليه من الإيجابيات.

المحاولة الثانية لسياسة التوظيف جاءت قريبة فى نظرتها من نمط تقصير مدة خدمة المرأة فى المجال الوظيفى، وهى سياسة تضييق مجال التعاقد مع المتقاعدين الذى نص عليه قرار مجلس الخدمة رقم (٦٠٥/١) فى ١٤٢٠/٢/١٧هـ الذى سبق أن أشير إليه فى متن هذا البحث. واضح لا شك أن الهدف لسياسة التوظيف فى المحاولتين هو استيعاب أكبر عدد ممكن من أعداد الباحثين والباحثات عن العمل ، وإيجاد دخل مالى للعاطلين عن العمل من الشباب والشابات السعوديين والسعوديات. ولكنها حلول فى النهاية محدودة التأثير وهى أقل من المستوى المطلوب لحل المشكلة.

ولكى يتبين القارئ محدودية الفرص الوظيفية التى يمكن أن تنتج عن قرار الحد من التعاقد مع المتقاعدين مقارنة بالأعداد الوطنية التى تدخل سنويًا إلى السوق. بحسب أحدث الإحصائيات المتوافرة للباحثين من مصلحة معاشات التقاعد لواقع الأحد عشر عامًا (١٤١٠-١٤٢٠هـ) الماضية يتبين فى الإحصاء أن مجموع المتقاعدين نساءً ورجالاً خلال هذه الفترة هو (١٣٤٥٥٠) فردًا. وبذلك يصبح المتوسط السنوى لا يزيد على (١٢٢٣٢) متقاعدًا ومتقاعدة. وقياسًا عليه وبنظرة إلى مستقبل المتقاعدين لعشر السنوات القادمة يتوقع أن يتراوح متوسط عددهم سنويًا بين (١٤.٠٠٠-١٦.٠٠٠) ألف متقاعد ومتقاعدة، على افتراض بقاء الظروف بوضعها العادى . فى حين أن متوسط من يتوقع أن يدخلون جددًا إلى سوق العمل السعودى سنويًا لا يقلون عن مائة وستين ألف مواطن كما تتوقع الخطة الخمسية السابعة.

والخطة السابعة عندما تذكر هذا الرقم الكبير من الداخلين الجدد لسوق العمل فهى بذلك تثير هاجس الإحلال عند الموظف السعودى ، وتثير أيضًا عدم

جاهزية العمالة الوطنية لتحقيق خطوة الإحلال المطلوب فى هذه المرحلة، وتعزو سبب الإفراط فى طلب العمالة الأجنبية إلى عدم كفاية العمالة السعودية لمقابلة احتياجات الاقتصاد الوطنى فى هذه المرحلة.

ولذا فإن تحقيق الرؤية المستقبلية التى تطمح إليها الخطة لتنمية الاقتصاد السعودى تنطوى على إستراتيجية تنمية القوى العاملة الوطنية. وتنطوى كذلك على بلوغ أقصى حد لتشغيل هذه العمالة الوطنية. وفى ذلك تشير الخطة أنه "فى هذا الإطار، فإن موازنات العمالة فى خطة التنمية السابعة تنطوى على تقليص"فائض" العمالة الوطنية المتوقع فى بداية الخطة من خلال استيعابها فى الفرص الوظيفية الناشئة عن نمو القطاعات الاقتصادية أو لإحلال محل العمالة غير السعودية" (الخطة الخمسية السابعة: ١٧٨-١٧٩).

فاستيعاب العمالة الوطنية فى الفرص الناشئة عن نمو القطاعات الاقتصادية، وكذلك عملية إحلال العمالة الوطنية مكان العمالة الوافدة الذى أشارت إليه الخطة يعتمد بالأساس على جاهزية العمالة الوطنية ومقدرتها على سد احتياجات الاقتصاد السعودى. فالملاحظ أنه عبر خطط التنمية الخمسية الست (١٣٩٠-١٤٢٠هـ، ١٩٧٠-٢٠٠٠م) الماضية وأعداد العمالة غير السعودية تتزايد وظاهرة البطالة للعمالة الوطنية فى الآونة الأخيرة تتسع، حتى أصبحت بارزة فى المجتمع تقدرها إحدى الدراسات بنحو (٢٠٪) سنة ١٩٩٧م (السودانى وعبدالخير:٢).

هنا نستطيع إن نقول إن المخطط والموظف وصاحب القرار السعودى يواجهون جميعًا فى الوقت الحاضر معضلة احتياجات الاقتصاد الوطنى للعمالة عالية التأهيل والتدريب وللعمالة البسيطة متدنية التأهيل والتدريب. وهذان النوعان من العمالة لا يوفرهما المجتمع السعودى فى الوقت الراهن بالشكل المطلوب. ولا بد من الاعتماد فى توفيرهما - ولو لبعض الوقت - على الخارج. كما يواجه المخطط والموظف ومتخذ القرار السعودى فى الوقت ذاته مشكلة فائض العمالة

الوطنية التى لازال يواصل بذل قصارى جهده، فى سبيل تجفيف أحواضها للحد من ظاهرة البطالة فى المجتمع.

عند هذه النقطة خاصة ينبغى أن يثار سؤال حول المطلوب لجاهزية العمالة المواطنة الذى أشارت إليه الخطة الخمسية السابعة ، وتطرقنا إليه فى أثناء هذا البحث بغرض تلبية احتياجات الاقتصاد الوطنى وما علاقة ما أثاره السؤال بالاستفادة من المتقاعدين السعوديين.

وهنا نوضح أن وجهة العلاقة بين جاهزية العمالة الوطنية لتغطية احتياجات الاقتصاد الوطنى والاستفادة من المتقاعدين السعوديين لا يمكن أن توجد أو تقوم ما لم تتغير نظرة المنظم السعودى، ويقتنع بأن نظام التقاعد الموجود حاليًا متخلف عما فى الساحة من إنجازات ومتغيرات صحية واجتماعية واقتصادية وتعليمية حديثة. وأنه لم يعد يسهم فى توسيع مجالات التوظيف بقدر ما يسهم بإهدار طاقات بشرية قادرة وراغبة فى العطاء لخدمة برامج التنمية الشاملة. فنظام التقاعد فى وضعه الحالى يساعد على إخراج كفاءات وخبرات ما زالت حركة المجتمع ودورة الاقتصاد بحاجة إلى مشاركتها وإسهامها. وخروج هذه الكفاءات والخبرات الوطنية من مساحة النشاط الاقتصادى يفسح المجال لتعويضها بكفاءات وخبرات وافدة، خاصةً أننا نتحدث عن مرحلة يعز فيها توافر الكفاءات والخبرات الوطنية عالية التأهيل ومتطورة الخبرة.

فالمنظم (المشرع) ونظام التقاعد الخاص بالخدمة المدنية لا يفرق كثيرًا فى الوقت الحاضر بين مختلف فئات القوى المدنية العاملة عندما يربط التقاعد الإجبارى بسن بلوغ (٦٠) عامًا ، وتكون السن هى المعيار الوحيد أو الرئيسى، دون أن يرى الاختلاف بين من يعتمد فى عمله على فكره وإحساسه مثل أساتذة الجامعات وبين من يعتمد فى عمله على عضله وجهده. يضاف إلى ذلك أن نظام التقاعد الذى نتحدث عنه لم يعر ما ينبغى من الاهتمام إلى المتغيرات الكثيرة التى رفعت من مستوى متوسط الأعمار فى المجتمع السعودى من أقل من (٥٠) عامًا فى الماضى إلى ما يقارب (٧٠) عامًا فى الوقت الحاضر.

وتجاوبًا مع مقتضيات متغيرات متوسطات الأعمار تغيرت كثير من أنظمة التقاعد فى العالم ، وتضافر فيض من الدراسات المتخصصة بأمور المتقاعدين والاستثمار البشرى ، واستخلصت من نتائجها كثير من التوصيات التى تنادى بتمديد سن التقاعد فى مجتمعات دول الخليج العربية وفى المملكة العربية السعودية خاصة . نذكر على سبيل المثال توصية تقول : "العمل على دراسة تحديد سن التقاعد إلى (٦٥) عامًا لمن يرغب فى الاستمرار فى مزاولة العمل لجميع المهن دون استثناء، أو إيجاد نظام آخر للتعاقد مع البالغين لسن التقاعد للاستمرار فى العمل، مع عدم حجب الفرص للشباب للترقى الوظيفى" (الغريب: ٣٥٦-٧).

التوصية الثانية كسابقتها تتحدث عن نظام التقاعد فى المملكة العربية السعودية، إلا أنها تختلف عن سالفتها التى خصت بالتمديد جميع أصحاب المهن من الموظفين دون استثناء، غير أن التوصية الثانية ركزت على أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات، حيث تقول ينبغى "عدم الاكتفاء بالعمر مقياسًا وحيدًا للإحالة إلى التقاعد، ورفع سن الإحالة إلى التقاعد من سن الستين إلى سن السبعين" (ابن تنباك: ٣٤٣).

وفى دراسة (الخليفة) عن التأمينات الاجتماعية ودورها فى رعاية المسنين فى دول مجلس التعاون الخليجى تتحدث الدراسة عن حق من لا يقوى على العمل من المواطنين بالعناية والخلود إلى الراحة ، وعن حق القادرين على الاستمرار فى أداء الأعمال ومواصلة النشاط إذ يقول الباحث إنه:

"إذا كان الحق فى الراحة أصبح واجبًا قوميًا لمن أصبح لا يقوى على إكمال المسيرة، فإن حق الاستمرار فى العمل يصبح واجبًا قوميًا لكبار السن : لأنه يجب أن ينظر إليهم على أنهم ليسوا عبئًا على مجتمعاتهم ، بل بالعكس لهم الدور الكبير الذى قاموا به ويقومون به، فهم صانعو أمتهم ورواد وطنهم وقدوة شعوبهم، ومن ثم يجب أن نحافظ على دورهم فى الإنتاج ما دامت حالتهم

الصحية والعقلية تسمح بذلك وهى مساهمة حقيقية منهم فى إنتاج بلادهم، وعلى ذلك:

يجب إفساح مجال العمل أمام من بلغوا سن الشيخوخة ؛ لأن الإنسان لا يشيخ إلا بقدر ما يشعر به من شيخوخة . وأمامنا أمثلة حية نجد أقوامًا ما زالت تتمتع بنشاطها الجسمانى والعقلى فى سن الثمانين والتسعين ، بل وفى حالات معينة فى سن تتخطى المائة عام. ومن أجل ذلك فليس هناك أى خشية من رفع سن التقاعد إلى أعلى حد أو تركه دون حد، إلا إذا حدد لدواعٍ تنظيمية فقط دون إلزام للتقاعد" (الخلفية: ١٢٦-٧).

وفى السياق نفسه أبرزت الباحثة (العوضى) فى دراستها عن "التشريع ورعاية المسنين فى دول مجلس التعاون الخليجى" مجموعة من التوصيات المهمة نقتطف منها ما يلى:

- اتباع المرونة بقدر الإمكان بالنسبة لسن التقاعد كما جاء فى توصية منظمة العمل الدولية، مع تدريب كبار السن للمهارات اللازمة للاستمرار فى العمل على ضوء الازدياد المرتقب فى نسبة كبار السن فى هذه الدول للاستفادة منهم فى عملية التنمية الوطنية.
- امتداد المعاش التقاعدى لفئة غير الموظفين والعمال لتشمل كبار السن من أصحاب المهن الحرة مع الاستفادة بالتجربة الكويتية فى هذا المجال منذ عام ١٩٨١م؛ لجعل الضمان الاجتماعى نظامًا شاملاً لكبار السن غير العاملين لدى الغير.
- إصدار تشريعات وطنية خاصة للحفاظ على حقوق المسنين والعمل على إدماجهم فى التنمية الوطنية فى دول الخليج العربية (العوضى:١٠٣).

على ضوء ما تم من عرض مختصر لبعض الأدبيات المتعلقة بتمديد سن التقاعد أو إطلاقها دون تحديد ؛ يجدر بنا أن نحدد العلاقة التى سبق أن أشرنا

إليها بين جاهزية العمالة الوطنية ومدى الاستفادة من المتقاعد بمجموعة من ثلاث نقاط نوجزها فيما يلى:

النقطة الأولى - (الاستثمار البشرى):

الاستثمار البشرى يتضمن فى الغالب ما ينفق على مؤسسات التعليم والتدريب؛ من أجل تأهيل وتدريب وإعداد القوى البشرية المواطنة فى داخل وخارج المملكة العربية السعودية ؛ لغرض الوفاء بمتطلبات التنمية. فبحسب وظائف المجتمع واحتياجاته يتم إعداد فئات من المواطنين بدرجات مختلفة بحكم وظائف المجتمع ومتطلباته. فمقادير الإنفاق على الموارد البشرية تختلف من شريحة إلى أخرى بحكم ضرورة التوافق بين متطلبات واحتياجات سوق العمل الوطنى. وهذا الاستثمار يبدأ مع ما ينفق على الملتحقين بصفوف مراحل التأسيس (الروضة + التمهيدى) اللتان تعدان الطفل للصف الأول ابتدائى ، ثم يمضى مشروع الاستثمار بنفقاته بحسب المراحل التعليمية والبرامج التدريبية التى يقطعها أو يتوقف عندها الفرد.

فالكم المالى المنفق فى الاستثمار مرتبط بتوقع العائد من ذلك الاستثمار. فالقوى البشرية عالية التأهيل والتدريب تكلف المجتمع والدولة أكثر من غيرها متدنية التأهيل والتدريب. وبنفس القدر يتوقع المجتمع وتتوقع الدولة عائدًا من الأولى أعلى مردودًا وأكثر تميزًا من الثانية.

ولهذا السبب أثير كثير من التساؤلات حول مدى الاستفادة من شريحة أعدت لتكون عالية التأهيل والتدريب فى ظل نظام التقاعد الحالى الذى لا زال يحدد السن التقاعدية بـ (٦٠) عامًا حتى لمثل أساتذة الجامعات ومن فى حكمهم من المتعلمين. وهذا الموضوع أصبح مطروحًا بين الكتاب والباحثين منذ عقدين ولا يزال حيًا ومثيرًا للنقاش. قبل قرابة عقدين كتبت مجلة اليمامة تحت عنوان مثير "تقاعد أساتذة الجامعات إهدار متعمد لثروات بشرية" ، ثم مضت المجلة فى قضية الأسبوع "إن الجامعات والمراكز العلمية والبحثية تتهافت على التعاقد

مع الأساتذة الذين يكونون قد قضوا سنوات طويلة فى مجال التدريس والبحث العلمى ؛ نظرًا لأن الخبرات التى اكتسبوها طوال هذه السنين... أما عندنا فإن أساتذة الجامعات عند بلوغهم سن الستين عامًا يعاملون نفس معاملة الموظفين العاديين (أى يتقاعدون)... والمجتمع يستثمر فى إعداد وتأهيل هذه الفئة التى يوكل إليها هذا العمل (التعليم الجامعى) مبالغ طائلة تزيد كثيرًا عما يستثمره فى إعداد الفئات العاملة الأخرى. ومن حق المجتمع على هذه الفئة أن يطالبها بمردود يفوق ما استثمره فى إعدادها وتأهيلها. والأحرى - إذن - أن يطالب المجتمع هذه الفئة بالاستمرار فى العمل عددًا من السنين يساوى على الأقل، بل يزيد عما يطلبه من فئات أخرى (اليمامة : ٢٢-٢٣).

وفى مجلة (المبتعث) كتب أستاذ جامعى فى صلب الموضوع يقول: "لأن الاستثمار التعليمى استثمار طويل الأجل، ولأن عملية إعداد الأستاذ الجامعى مربحة إذا استغلت لأطول وقت ممكن، وكبار السن من الأساتذة لديهم القدرة على توصيل المعلومات للطالب بأقصر الطرق نتيجة لما اكتسبوه من خبرات" (مكى: ١٥٤).

وعن الإهدار الاقتصادى الناتج عن التقاعد المبكر بشكل عام توضح دراسة عن ظاهرة التقاعد المبكر فى المجتمع الكويتى التى سلفت الإشارة إليها أنه "مع تزايد التقاعد المبكر تشتد هذه الأعباء، وتختل اقتصاديات التعليم، حيث أنفقت الدولة الكثير على أبنائها فى سبيل إعدادهم وتأهيلهم للعمل فى جميع قطاعات الإنتاج والخدمات، ولكن بتقاعدهم مبكرًا يتحقق حرمان المجتمع من خدماتهم، وبالتالى لم تتحقق منهم الاستفادة المتوقعة أو المخطط لها" (الشلال: ١٣٩).

وفى دراسة أخرى حول ظاهرة التقاعد المبكر أيضًا فى المجتمع الكويتى وما يترتب على وجود هذه الظاهرة من آثار سلبية على قوة العمل الوطنية وإهدار لثروات المجتمع فقد "كشفت الدراسة أن للتقاعد الإرادى (المبكر) مردودات سلبية كثيرة، سواء بالنسبة لسياسة تخطيط القوى العاملة الوطنية فى القطاع

الحكومى، وتحقيق إستراتيجية توظيفية للكفاءات الكويتية التى تستهدف تأكيد الحضور الوطنى فى قوة العمل، أو السياسة التى تتدرج فى إضافة الأعباء المالية الضخمة التى تتحملها تلك المجتمعات نتيجة تزايد هذه الظاهرة" (الطحيح : ٧٨).

وفى دراسة عن "العلاقة بين نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس والاستثمار البشرى فى الجامعات السعودية يعرف ابن تنباك الاستثمار البشرى بأنه الإنفاق المادى والمعنوى على الإنسان فى شتى جوانب حياته؛ بهدف تنميته وتوقع زيادة إنتاجيته على المدى الطويل ويضيف الباحث أن تكلفة الاستثمار البشرى أكبر من تكلفة الاستثمار المادى على المدى القصير، ولكن نظرًا لطول العمر الإنتاجى لرأس المال البشرى؛ فستكون تكلفته على المدى الطويل أقل؛ لأن هذه التكلفة ستتوزع على هذه السنوات، وأنه لا يمكن أن يكون رأس المال البشرى مستوردًا ولا بد من وجود رأس مال بشرى قديم يضاف إليه جديد (ابن تنباك: ١٦٤ - ١٦٥).

وضمن عملية حسابية بسيطة يقول صاحب الدراسة إنه قد حصل على أرقامها من إدارة البعثات لدى وزارة التعليم العالى فى محرم عام ١٤١٦هـ ، وبين فيها أن تكلفة عضو هيئة التدريس المبتعث لإحدى الدول الأجنبية لمدة (٧) سنوات للحصول على درجة الماجستير والدكتوراه يكلف الدولة منفردًا (٨٤٧,٠٠٠) ريال، أما إذا كان المبتعث متزوجًا ولديه (٤) أطفال وضمت زوجته للبعثة فإنه يكلف الدولة، خلال نفس الفترة، ما لا يقل عن (٢,٠٥٤,٥٠٠) حتى عودته من البعثة.

وقد توصل الباحث إلى نتائج فى دراسته نذكر منها :

- تقاعد عضو هيئة التدريس السعودى عند سن الستين يؤثر سلبًا على وظائف الجامعة.
- إن مدة خدمة عضو هيئة التدريس فى الجامعة من عودته من البعثة حتى إنهاء خدمته فى سن (٦٠) لا تقابل تكلفة إعداده وتأهيله ولا تحقق العائد الاستثمارى.

- تقاعد أعضاء هيئة التدريس السعوديين عند سن الستين يؤدى إلى إهدار الاستثمار البشرى (ابن تبناك: ٣١١،٣٤١-٣٤٢).

النقطة الثانية - (الاستفادة من المتقاعدين) :

تختص هذه النقطة بالكيفية والكمية الواجب مراعاتهما للاستفادة من المتقاعدين ؛ لذا نقول إن هذه النقطة تقوم بالأساس على ما تم بحثه فى النقطة الثالثة التى ركزت على أهمية مرونة نظام التقاعد فى تمديد سن العمل (سن التقاعد) لحد يساعد على نمو العمالة الوطنية لسد الاحتياج المحلى ، وتخفيف الاعتماد على العمالة الوافدة إلى أن ينعدم أو يختفى هذا الاعتماد. ويساعد كذلك فى زيادة واردات صناديق التقاعد نتيجة لطول مدة الاشتراكات ويخفف من ضغط إنفاقها لصالح تنمية هذه الصناديق التى تسهم فى تغذية مشروعات الاستثمار المحلى.

وهذه النقطة تقوم أيضًا وترتكز على النقطة الأولى التى تحدثنا عنها، وهى تُعَدُّ مقدمة ضرورية للنقطة الثانية، التى تناولت أهمية الاستثمار فى العنصر البشرى ، وبينت باهظية تكاليف الإعداد خاصة للعمالة الوطنية عالية التأهيل والتدريب، مثل أساتذة الجامعات ومن فى حكمهم "حيث يمكن إدراج وظائف أساتذة الجامعات تحت ما يصطلح عليه فى أدبيات الإدارة بالوظائف التى يصعب تعويضها بسهولة، وذلك أن اختيار عضو هيئة التدريس وإعداده وكذلك حجم الإنفاق على تعليمه يعتبر رحلة طويلة ومكلفة مقارنة بسهولة التكاليف وقصر مدة الإعداد الأكاديمى والتدريبى فى المنظمات الأخرى غير الجامعات" (آل مذهب: ١).

غير أن احتياجات سوق العمل المحلى لا تقتصر فى الوقت الحاضر على طلب العمالة عالية التأهيل والتدريب ، وإنما يتزايد الطلب كذلك على مختلف مستويات التأهيل العالى منه والمتدنى. وإذا استمر نمو العمالة الوطنية بنفس

النسبة التى درجت عليها الأمور خلال العقود الثلاثة الماضية؛ فإن الناتج المستقبلى سوف لا يختلف كثيرًا عما وصفه أحد الباحثين حين قال "زاد الطلب المحلى السعودى على خدمات عنصر العمل خلال الفترة (١٩٧٠-١٩٩٧م) بمعدل سنوى متوسط (٤,٩٪) ، فى حين تزايد عرض العمل المحلى بمعدل سنوى متوسط (٣,٢٪) خلال نفس الفترة. وأدى ذلك إلى اعتماد سوق العمل المحلى على العمالة الوافدة" (السودانى وعبدالخير:١).

وإذا عدنا إلى تقديرات حجم العمالة المدنية فى المملكة لعام ١٩٩٩م ألفينا قرابة (٧,٨) مليون عامل، يشكل السعوديون منهم نحو (٤١٪) من الإجمالى، أى ما يقارب (٣,٢) مليون عامل سعودى، فى حين أن عدد العمال غير السعوديين يقدر بنحو (٤,٦) مليون عامل يمثلون (٥٩٪) من حجم العمالة المدنية بالمملكة (مؤسسة النقد العربى السعودى/ ١٤٢١هـ: ٢٧٤).

فاسترجاع تجربة العقود الثلاثة الماضية من عمر برامج الخطط الخمسية توضح لكل متمعن ومتابع أن العمالة الوطنية تسير على خط تنافسى متواز مع العمالة الوافدة. فالقطاع الخاص - وهو الموظف الأكبر - لم يستوعب من العمالة الوطنية إلا ما يقارب (١٠٪) من احتياجاته. ومعلوم أن إجمالى مشاركة العمالة الوطنية لا تزيد عن (٤١٪) من إجمالى القوى العاملة بالمملكة. وأن التقديرات تشير إلى أن قرابة (٢٠٪) من العمالة المواطنة غير مستوعبة فى الوقت الحاضر.

واستنادًا إلى ما وضح أعلاه فإن الأمر يستدعى من المهتمين وقفة تقويمية تؤدى إلى الاستفادة من المعطيات فى تغيير نمط التوجه إلى سعودة قوة العمل الوطنية ، وذلك بدراسة خصائص احتياجات السوق ومستويات المؤهلات ونوع التخصصات والتدريبات لمختلف الوظائف والمهن، وبالتالى تذليل كل الصعوبات لتوفير متطلبات سوق العمل المحلى فى الوقت الحاضر وللمستقبل المنظور.

معنى ذلك ضرورة التوسع فى مؤسسات التعليم العالى والمتوسط (الكليات المتوسطة) ، وكذا التوسع فى مؤسسات التدريب مع إعادة النظر فى نوع المناهج والتخصصات والبرامج التدريبية، بما يتناسب مع احتياجات الموظف (سوق العمل). ومعيار حدود الكفاية للتوسع المطلوب لمؤسسات التعليم والتدريب هو مقدرتها على استيعاب جميع الراغبين بالالتحاق من أبناء وبنات الوطن.

وهذا التوسع فى مؤسسات التأهيل والتدريب لا بد أن يدخل ضمن أهدافه "رفع مستوى إنتاجية العمالة المواطنة من خلال تدريب مستمر. إعادة تأهيل وتكوين العمال العاديين ليصبحوا عمالاً مهرة لتولى وظائف فنية تكنولوجية. (ثم) التوسع فى برامج توعية تعليمية وثقافية لتغيير النظرة الاجتماعية للعمل المهنى والحرفى" (السودانى وعبدالخير:٢٤).

وبغرض الاستفادة من الطاقات المهدرة ينبغى أن يعزز توسع مؤسسات التأهيل والتدريب بتوظيف جميع القادرين الراغبين من المتقاعدين، وفقًا لبرنامج يدرس الخصائص ، وعلى أثرها يصنف المتقاعدين، إلى شرائح (فئات) بحسب خصائصهم ومؤهلاتهم ونوع تخصصاتهم وخبراتهم ومهنهم ؛ من أجل وضع تصور متكامل للأعمال المناسبة لكل شريحة. وإلى جانب ذلك وضع تصور لكادر مرن خاص (بأجور) المتقاعدين ؛ لأن العائدين إلى العمل خاصة من أصحاب المؤهلات المتوسطة أو المتدنية يعودون للبحث عن العمل نتيجة لضغط الحاجة المادية ، وعدم كفاية معاش التقاعد لتوفير معيشة مناسبة كريمة، كما تؤكد ذلك بعض الدراسات المتخصصة (العبيدى ١٤١٤ : ٦٢).

وتوظيف المتقاعدين الذى نتحدث عنه هو عبارة عن استدعاء للاحتياط الوطنى لمواجهة احتياج تنموى واقتصادى قائم ، ولا ينبغى النظر إليه من منظور التنافس على الفرص الوظيفية المتاحة بين جيل وجيل، وإنما ينبغى أن ينظر إليه على أنه مدخل جديد لحشد الطاقات الوطنية للاستفادة من المؤهلات المتمكنة والخبرات المتمرسة للنهوض وإصلاح الاختلالات التى أشارت إليها الخطة

الخمسية السابعة ، وهي نتيجة الإفراط في جلب العمالة الأجنبية الناتجة عن عجز العمالة الوطنية عن سد احتياجات سوق العمل المحلية . وحشد للطاقات من شأنه أن يصب في بناء جاهزية العمالة الوطنية : لإيجاد كوادر مناسبة لتغطية كل احتياجات الاقتصاد الوطني من أجل الاستغناء أو الحد من الاستقدام.

ففي المرحلة الراهنة يمر المجتمع السعودي بمنعطف ينظر من خلاله إلى أن المنافسة قائمة بين العمالة الوطنية، التي لا تمثل من قوة العمل الإجمالية إلا (٤١٪) فقط وبين العمالة الوافدة التي تمثل من قوة العمل في الوقت الحاضر مالا يقل عن (٥٩٪) في المجتمع السعودي. ومن هذا المنظور يتضح جليًا أن المنافسة الحقيقة ليست بين شرائح العمالة الوطنية التي من بينها شريحة المتقاعدين عند سن (٦٠) عامًا، أو شريحة النساء التي تجري بعض المساعي لإخراجها من سوق العمل بمجرد بلوغها سن (٥٠) عامًا. وسواء تم إخراج المتقاعدين الذكور: لبلوغهم سن الستين عامًا أو النساء: لبلوغهن سن الخمسين عامًا من المنافسة في سوق العمل لصالح توظيف الشباب، فإن مثل هذه المعالجة تبقى محدودة الأثر ولا تحل مشكلة تزايد أعداد الباحثين عن العمل.

لذا نقول إن توظيف المتقاعدين وتمديد سن الخدمة إلى ما هو أعلى من سن الستين إذا ما أحسن استثماره والغرض منه فإنه لا بد أن يكون خطوة داعمة لإستراتيجية خطة التنمية السابعة الرامية تنمية القوى العمالية الوطنية، وامتصاصًا لإهدار كفاءات يعطلها نظام التقاعد الحالي في حين أن المجتمع بحاجة إليها.

فنحن في المجتمع السعودي نعي أننا نعيش في عصر توسعت فيه المفاهيم لاستيعاب جميع المتغيرات. فالمنظمون (المشرعون) في العالم والمملكة لا شك جزء من هذا العالم المتطور لا ينادون برفع سن التقاعد فحسب ، وإنما يدعون بأصوات عالية لجعل الاستمرار في العمل حقًا من حقوق الإنسان يقرره الفرد متى شاء أن يتقاعد.

النقطة الثالثة - (تخفيف الأعباء المالية عن صندوق التقاعد) :

تدور هذه النقطة حول المقولة التى ترى أن التقاعد - سواء أكان اختياريًا أم إجباريًا - هو بوابة يدخل منها الشباب إلى ميادين العمل ومعالجة لا بد منها للحيلولة دون انتشار البطالة فى المجتمع. يقول أحد المهتمين بدراسة التقاعد الاختيارى (المبكر) وتبعاته السلبية على التنمية وعلى استنزاف صناديق التأمينات (التقاعد) "إن القول بأن التقاعد المبكر يتيح فرص عمل للخريجين، أمر يفتقد المنطق ؛ لأن هذا التقاعد يتيح فرص عمل للوافدين وليس للخريجين من الشباب المواطنين... فالتقاعد المبكر مثلاً لا يمثل مشكلة لمجتمع تتوافر فيه الخبرات الوطنية التى تقاعدت، فلا يضطرب أداء التنظيم بما يعطل خطط الدولة، ولا تضطر الدولة إلى الاستعانة بالخبرات الأجنبية بما يمثله ذلك من أعباء الاقتصاد... بهذه الرؤية يتعين النظر إلى ظاهرة التقاعد المبكر من حيث اختلاف انعكاساتها من مجتمع لآخر... واستمرار (ظاهرة التقاعد المبكر) معناه أن تقل سنوات تحصيل الاشتراكات ، وتزداد سنوات صرف المعاشات عما كان مقررًا؛ الأمر الذى يترتب عليه عجز فى صناديق التأمينات" (الشلال: ١٥٧ ، ١٣٦ - ١٣٧).

ويستطرد الباحث فى الحديث عن سلبيات ظاهرة التقاعد المبكر، ويبرز من أهم المشكلات الاقتصادية التى يثيرها إضعاف قدرة النظام التأمينى وتحميله تبعات مالية قد لا يتمكن من التغلب عليها على المدى البعيد. ويعلل الباحث الأسباب بأن التقاعد المبكر بطبيعته يفرض على صناديق التأمينات الاجتماعية أن تتحمل دفع معاشات للمتقاعدين لفترات أطول بكثير من المقرر لها (الشلال: ١٣٨).

وفى دراسة أخرى عن ظاهرة التقاعد المبكر فى المجتمع الكويتى وأعبائها المالية على صناديق التأمينات التقاعدية؛ تطرق الباحث إلى سلبيات التقاعد المبكر واعتبره من الظواهر الإدارية التى تؤثر سلبًا على سياسة تخطيط حجم

القوى العاملة فى الكويت وفى دول مجلس التعاون الخليجى، مفيدًا أن من مساوئ التقاعد المبكر أنه يفرض أعباءً مالية ضخمة على مؤسسات التأمينات الاجتماعية، وأن "من أهم القضايا التى تثار حول نتائج ظاهرة التقاعد الإرادى (المبكر) ما يختص بتمويل نظام التأمينات الاجتماعية، حيث يصبح على صناديق التأمينات أن تتحمل عبء المعاشات التى تدفع للمتقاعدين إراديًا". فالتقاعد المبكر يؤدى إلى جانب الأعباء المالية سالفة الذكر إلى حرمان القطاع الحكومى من الخبرات الوطنية فى وقت تكون قد بلغت فيه قمة النضج والعطاء (الطحيح: ٧٤،٧٣،٦٤).

وقياسًا أو مثالاً على حالة المتقاعد مبكرًا التى تتمثل فى قصر مدة الاشتراك بالدفع لصندوق التقاعد وطول مدة الاستفادة من الصندوق، فإن الذى يتقاعد عند بلوغ سن (٦٥) عامًا يدفع اشتراكًا لصندوق التقاعد أكثر من زميله الذى ولد وتوظف معه فى العام نفسه وتقاعد عند سن (٦٠) عامًا وتبقى فترة استفادة الأول (المتوقعة) من صندوق التقاعد أقصر من الأخير، إذا ما افترضنا أن كل واحد منهما سيعيش إلى سن (٩٠) عامًا.

فى الولايات المتحدة، على سبيل المثال، يتراوح سن التقاعد بين (٦٥-٧٠) والمتوسط الافتراضى لحياة الفرد بعد التقاعد (٢٥) عامًا. ومعنى ذلك أن صندوق التقاعد والتأمينات الاجتماعية سيتحمل مصاريف المعاش التقاعدى للفرد خلال الفترة الافتراضية. ولهذا السبب تشجع مؤسسات التأمينات الاجتماعية وصناديق التقاعد الأفراد على تأخير تقاعدهم ، وتمنح لهم لقاء ذلك بعض المميزات التى تؤدى إلى رفع استحقاقاتهم التقاعدية عند بلوغ سن (٧٠) عامًا. (PETRAS:15-6,58). وفى البرازيل يشجع المستحق للتقاعد على الاستمرار فى العمل والإنتاج عن طريق إعطائه ما يعادل (٢٥٪) من معاش التقاعد إضافة لما يستحقه بغرض التحفيز (هوشمان وسون: ٥٩).

الفصل الثالث

وصف البيانات وتحليلها

نتناول فى هذا الفصل وصفًا وتحليلاً لنتائج الدراسة الميدانية مرتبة وفقًا للمحاور الرئيسية للدراسة، ينطوى تحت كل محور منها مجموعة من المتغيرات الهادفة إلى إجابة أسئلة الدراسة وتحقيق أهداف البحث . وفى مقدمة هذه المحاور نستعرض البيانات الشخصية (الديموغرافية) للمبحوثين .

البيانات الشخصية :

يوضح الجدول (١-٣) مجموعة من المتغيرات الديموغرافية المبينة كالتالى : الجنس ، والسن عند التقاعد ، والسن فى الوقت الحالى ، وعدد سنوات الخدمة عند التقاعد ، والحالة الاجتماعية ، وعدد المعولين شرعًا .

جدول رقم (١-٣) توزيع المتقاعدين وفقاً للمتغيرات الشخصية

الجنس	العدد	النسبة (٪)
ذكر	١٦٢٢	٩٦,٧
أنثى	٥٦	٣,٤
المجموع	١٦٧٨	١٠٠
السن عند التقاعد	**العدد**	**النسبة (٪)**
أقل من ٤٠ سنة	٩٤	٥,٧٥
من ٤١ إلى ٥٠ سنة	٥٥٨	٣٤,١٥
من ٥١ إلى ٦٠ سنة	٨٦٩	٥٣,١٨
من ٦١ إلى ٦٤ سنة	٩٣	٥,٦٩
من ٦٥ إلى ٧٠ سنة	١٦	٠,٩٨
أكثر من ٧٠ سنة	٤	٠,٢٤
المجموع	١٦٣٤	١٠٠
السن فى الوقت الحالى	**العدد**	**النسبة (٪)**
أقل من ٤٠ سنة	٤٧	٢,٩٠
من ٤١ إلى ٥٠ سنة	٢٦٦	١٦,٤١
من ٥١ إلى ٦٠ سنة	٥٧٧	٣٥,٦٠
من ٦١ إلى ٦٤ سنة	٤٠٩	٢٥,٢٣
من ٦٥ إلى ٧٠ سنة	٢٢٨	١٤,٠٧
من ٧١ إلى ٧٥ سنة	٩٤	٥,٨٠
المجموع	١٦٢١	١٠٠
عدد سنوات الخدمة عند التقاعد	**العدد**	**النسبة (٪)**
أقل من ١٠ سنوات	١٠٦	٦,٥
١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	٤١٤	٢٥,٦
٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	٥٧١	٣٥,٤
٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٤٨١	٢٩,٨
٤٠ سنة فأكثر	٤٣	٢,٧
المجموع	١٦١٥	١٠٠

تابع - جدول رقم (١-٣) :

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة (٪)
متزوج	١٥٧٨	٩٢,٥
لم يسبق له الزواج	٥٥	٣,٢
مطلق ومنفصل	٢٢	١,٤
أرمل	٥٦	٣,٢
المجموع	١٧٠٨	١٠٠
عدد المعولين شرعًا	**العدد**	**النسبة (٪)**
أقل من خمسة أشخاص	٣٨٨	٢٤,١
من ٥ إلى أقل من ١٠	٧٢١	٤٤,٧
من ١٠ إلى أقل من ١٥	٤٠٣	٢٥,٠
من ١٥ إلى أقل من ٢٠	٧١	٤,٤٩
٢٠ فأكثر	٣٠	١,٩
المجموع	١٦١٣	١٠٠

الجنس :

تشير إحصائية مصلحة معاشات التقاعد عن الفترة التى تناولتها الدراسة (١٤١٠-١٤٢٠هـ) أن مجموع عدد المتقاعدين (مجتمع الدراسة) يتكون من (١٣٤٥٥٠) فردًا موزعين وفقًا للقطاع والجنس، حيث بلغ عدد المتقاعدين المدنيين (٥٦٩٣٦) بنسبة (٤٢,٣٪)، فى حين بلغ عدد المتقاعدين العسكريين (٧٧٦١٤) بنسبة (٥٧,٧٪) ، وعند توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس كانت نسبة الذكور (٩٦,٨٪) ، حيث بلغ عددهم (١٣٠٨١٨) فى حين كانت نسبة الإناث (٣,٢٪) وبلغ عددهن (٤٢٣٢).

يوضح الجدول (٣-١) توزيع عينة الدراسة حسب القطاع والجنس ؛ إذ تشير البيانات أن عدد المستجيبين من عينة الدراسة بلغ (١٦٧٨) مفردة ، وأن نسبة الذكور بلغت (٩٦,٧٪) و نسبة الإناث (٣,٤٪) ، وبالرغم من تدنى هذه النسبة

إلا أنها لا تختلف كثيرًا عن مجتمع الدراسة ، وبالتالى يمكن اعتبار أن العنصر النسائى ممثل بشكل مناسب فى عينة الدراسة .

السن عند التقاعد:

يتبين من الجدول (١-٣) كذلك أنه بحسب توزيع المتقاعدين بعينة الدراسة وفقًا للسن عند التقاعد ، نلاحظ أن ما يزيد على نصف عينة المبحوثين (٥٣,١٨٪) تراوحت أعمارهم بين (٥١ إلى ٦٠) سنة عند التقاعد. وهذه النتيجة من الأمور المتوقعة إلى حد ما ؛ لأن سن التقاعد الإجبارى كما هو معلوم ستون سنة. ولكى يتفادى بعض الموظفين بلوغ السن القانونية ؛ فإنهم يبادرون بالتقاعد قبل ذلك ؛ لما لمفهوم التقاعد الإجبارى من أثر سلبى فى المجتمع من جهة ، ومن أخرى فإنه بعد سن الخمسين فى الغالب يبدأ الإنسان عادة فى التفكير فى التقاعد ، والبحث عن عمل يوفر له الاستمرار فى مواصلة النشاط. نلاحظ كذلك أن قرابة (٤٠٪) من العينة تقاعدوا قبل تجاوز سن الخمسين عامًا ، وتفسير تلك السن المبكرة للتقاعد يعود إما لأسباب صحية واجتماعية أو فى الغالب للبحث عن فرص أفضل للمعيشة. أما من تقاعدوا بعد سن الستين فتعد شريحة صغيرة لا تتجاوز (٧٪) من العينة ، وهم فى الغالب من الفئات التى استثناها النظام مثل القضاة وأعضاء هيئة الأمر بالمعروف والخويا وخدم المساجد.

السن فى الوقت الحالى:

فيما يتعلق بأعمار المتقاعدين الذين تناولتهم الدراسة يتبين من العينة أن ما نسبته (٣٥,٦٠٪) تتراوح أعمارهم فى الوقت الحالى بين (٥١ إلى ٦٠) سنة، وأن (٢٥,٢٣٪) من العينة تتراوح أعمارهم وقت الدراسة بين (٦١ إلى ٦٤) سنة. كما يلاحظ أن قرابة (٥٥٪) من عينة البحث لا تزيد أعمارهم على (٦٠) عامًا ، وأن قرابة (٨٠٪) أعمارهم لم تتجاوز (٦٤) عامًا ، وأن بإمكان هؤلاء جميعًا أن

يسهموا فى القوى العاملة الوطنية ، كما هو موجود فى كثير من المجتمعات التى رفعت سن التقاعد إلى (٦٥) عامًا.

عدد سنوات الخدمة:

وبالنظر إلى سنوات الخدمة عند التقاعد تبين من الجدول (١-٣) أن أعلى شريحة بين عينة المبحوثين تحرز ما نسبته (٣٥,٤٪) تتراوح سنوات خدمتهم عند التقاعد بين (٢٠ إلى أقل من ٣٠) سنة. ويعنى ذلك أن بعض أفراد هذه الشريحة قد التحقوا بالعمل الحكومى متأخرًا ، أو أنهم قد تركوا العمل عند بلوغ السن القانونية ، أو أنهم قد تقاعدوا مبكرًا وهذا هو الأرجح. وتلى هذه الشريحة من تمتد خدمتهم بين (٣٠ إلى أقل من ٤٠) عامًا ، ونسبتهم لا تزيد على (٢٩,٨٪) من عينة البحث. ويلاحظ أن نسبة المكملين لسنوات الخدمة القانونية وهى (٤٠) عامًا لا تبلغ سوى (٣٪) من عينة البحث ، وهم فى الغالب من الفئات التى سبق ذكرها من القضاة وبعض من استثناهم القانون ، وهؤلاء هم أقل المجموعات استفادة من صندوق التقاعد ؛ لأن هذه الشريحة تدفع اشتراكًا أطول للصندوق ونتيجة لتقدم سنها ؛ فإن متوسط المدة المتوقعة لحياتهم بعد التقاعد أقصر من غيرها.

الحالة الاجتماعية:

عند النظر إلى متغير الحالة الاجتماعية يلاحظ القارئ أن الأغلبية الساحقة من عينة البحث (٩٢,٥٪) متزوجون ، وقد لا يستغرب ذلك لمجتمع تحكمه التعاليم الإسلامية وذى علاقات اجتماعية لا زالت قوية وقائمة على التكافل والتعاون. ونسبة المطلقين والمنفصلين فى عينة البحث ضئيلة جدًا لا تتجاوز (١,٤٪) . ونسبة من لم يسبق له الزواج متدنية أيضًا وهى فى حدود (٣,٢٪) من عينة المتقاعدين ، وهى ظاهرة موجودة فى كل مجتمع بشرى لكن نسبتها تختلف من مجتمع لآخر. أما سبب الظاهرة فتعود إلى عوامل اجتماعية ، وأحيانًا طبيعية تحول دون الاقتران بالزواج.

عدد المعولين شرعاً:

بشأن متغير الإعالة لدى أفراد عينة البحث تم تصنيف المبحوثين وفقًا لعدد المعولين شرعًا ، وذلك ضمن مجموعة من الفئات طول الواحدة منها خمس فئات، فكانت الأولى منها شريحة المتقاعدين الذين يعولون أقل من خمسة أفراد، فى حين كانت الشريحة الأخيرة من يعول أكثر من عشرين فردًا؛ فجاء التوزيع النسبى كالتالى: الأشخاص الذين يعولون من (٥ إلى أقل من ١٠) أفراد يمثلون (٤٤,٧٪) من العينة المبحوثة. وهذه نسبة عالية إلا أنها مقبولة فى مثل المجتمع السعودى الذى يتميز باتساع حجم الأسرة. ويلاحظ أن الأسرة الصغيرة التى لا يتجاوز عدد المعولين فيها خمسة أفراد نسبتها بين أفراد العينة فى حدود (٢٤,١٪) فقط. وأن من يعول أكثر من (١٥) فردًا لا تزيد نسبتهم على (٤٩,٤٪)، فى حين أن نسبة من يعول أكثر من (٢٠) فردًا تعد نسبة فى الواقع ضئيلة جدًا لا تتجاوز (٩,١٪) من أفراد عينة البحث.

المؤهل العلمى:

يوضح الجدول (٢-٣) فيما يختص ببيانات التعليم أن (٧٣,٥٪) من عينة البحث لا ترقى مؤهلاتهم العلمية إلى مستوى الثانوية العامة ، وهى نسبة عالية جدًا إذا ما أخذنا بعين الاعتبار أن نسبة الجامعيين وذوى المؤهلات العليا (ماجستير ودكتوراه) لا تتجاوز (٩,٧٪) من عينة البحث. وهذه النسبة قد تكون منطقية بالنسبة للمتقاعدين فى الوقت الحاضر إذا علمنا أن أول جامعة تأسست بالمملكة (جامعة الملك سعود) لم تنشأ إلا قبل أقل من نصف قرن (١٣٧٧هـ-١٩٥٧م) بالتحديد. ويعزز تأثير تأخر بداية التعليم على اتساع نطاق الأمية ومحدودية المؤهلين من جيل المتقاعدين ما ظهر فى دراسة العبيدى (١٤١٠هـ) من أن نسبة حملة المؤهلات المتوسطة فما دون قد بلغت (٧٠,٧٪) ، وأن نسبة حملة الثانوية فما دون قد وصلت إلى (٩٦,٦٪) من عينة البحث الذين تناولتهم الدراسة المذكورة.

أوضحت دراسة الغريب (١٤١٦هـ) أن (٦٤,٣٪) من عينة الدراسة لا تتجاوز مؤهلاتهم العلمية المرحلة المتوسطة. أما دراسة السيف (١٤٢٠هـ) فقد بينت "أن غالبية مفردات العينة المسنين المتقاعدين هم من الحاصلين على مستوى تعليمى دون الثانوى وكانت نسبتهم (٥٧,٤٦) ٪".

وإذا علمنا أن دراسة (الغريب) قد اقتصرت على منطقة الرياض، وأن دراسة (السيف) لم تتجاوز مدينة الرياض أيضًا، وأن نسبة الحاصلين على مستوى تعليمى دون الثانوية فى الدراسة الأولى تتجاوز (٦٤٪) من العينة المدروسة، وفى الدراسة الثانية تقارب نسبة الحاصلين على مؤهل دون الثانوية (٥٨٪) من عينة الدراسة، فإن نسبة (٧٣٪) ممن حصلوا على مؤهل علمى دون الثانوية العامة فى الدراسة الحالية قد يعود سبب ارتفاعه إلى شمولية الدراسة الأخيرة لمناطق متعددة من المملكة. وقد يعود السبب إلى طبيعة المبحوثين الذين تناولتهم الدراسة حيث تم الاعتماد على العينة الصدفية التى تناولت الأفراد الذين جاءوا للمراجعة الشخصية لفروع البنك العربى الوطنى خلال فترة جمع المعلومات، فى حين أن فئات أخرى من المتقاعدين تحول معاشاتهم إلى حساباتهم الخاصة دون الحاجة إلى المراجعة الشخصية لأى فرع من الفروع، وهذا الأمر قد يصدق فى الغالب على كبار الموظفين وأصحاب المؤهلات العليا من المتقاعدين.

التخصص العلمى:

فيما يتعلق بالتخصص يوضح الجدول (٢-٣) تقدم العلوم الاجتماعية (١١,٦١٪)، فالعلوم الشرعية (١١,٢٨٪) ويليهما فى المرتبة الثالثة تخصص العلوم الإنسانية (٩,١٢٪). أما نسب التخصصات فى العلوم الطبية والطبيعية والهندسية والزراعية فكانت محدودة بعض الشىء ونسب المتخصصين فيها على التوالى: (٣,٨١٪) و (٥,٧٪) و (٣,٦٥٪) و (٣,٢٣٪) وأدنى نسبة ظهرت فى الجدول (٢-٣) من التخصصات هى الفنون الجميلة، حيث لم يتجاوز المتخصصون فيها (١,٤٩٪) من عينة البحث.

أخيرًا ، نلاحظ أن نسبة الذين لم يحددوا تخصصاتهم من عينة المتقاعدين تبلغ (٥٠,٠٨٪) ، كما يتضح من الجدول وهى نسبة عالية إذا ما قورنت بالفئات الأخرى ، وتفسير ذلك يعود إلى ارتفاع نسبة مؤهلى ما دون الثانوية العامة بين عينة الدراسة التى سبق أن أشرنا إليها إذ بلغت (٧٣,٥٪) فى الجدول (٢-٣).

جدول رقم (٢-٣) توزيع المتقاعدين وفقاً للمؤهل والتخصص العلمى

المؤهل العلمى	العدد	النسبة (٪)
أقل من ثانوية عامة	١١٢٠	٧٣,٥
ثانوية عامة	٢٠٤	١٣,٤
دبلوم فوق الثانوية	٥٣	٣,٤
بكالوريوس	٩٩	٦,٥
دراسات عليا	٤٨	٣,٢
المجموع	١٥٢٤	١٠٠
التخصص	**العدد**	**النسبة (٪)**
علوم إنسانية	٥٦	٩,١٢
علوم طبية	٢٣	٣,٨١
علوم اجتماعية	٧٠	١١,٦١
علوم طبيعية	٣٣	٥,٤٧
علوم هندسية	٢٢	٣,٦٥
علوم شرعية	٦٨	١١,٢٨
فنون جميلة	٩	١,٤٩
زراعة	٢٠	٣,٣٢
أخرى	٣٠٢	٥٠,٠٨
المجموع	٦٠٣	١٠٠

أما الجدول (٣-٣) فيحتوى على مجموعة من المتغيرات فى الخصائص الوظيفية وأماكن العمل قبل التقاعد ومجملها كالتالى: مستوى الوظيفة، وطبيعة العمل، وآخر مرتبة قبل التقاعد، وآخر رتبة عسكرية قبل التقاعد، ومكان العمل.

مستوى الوظيفة:

تشير بيانات الجدول (٣-٣) أن (٪٤٧،٩) من عينة البحث يشغلون وظائف تنفيذية ، وهى نسبة عالية إلا أنها تتوافق مع ما جاء فى الجدول (٣-٢) من ارتفاع لنسبة المؤهلين فيما دون المستوى الثانوى من المتقاعدين. يلى ذلك الوظائف الإشرافية حيث بلغت نسبة شاغليها (٪٢٦،٤) من عينة المتقاعدين. وأدنى نسبة لم تتجاوز (٪٢،٧) للعاملين فى الحقل الاستشارى قبل التقاعد للعينة المدروسة. أما نسبة (٪٢٣،١) الواردة تحت "أخرى" فى مجال المستوى الوظيفى فيبدو أنها تعكس وجود العاملين من المتقاعدين فى نطاق الخدمات المتفرقة التى لا ينطبق عليها معنى الإشراف والتنفيذ أو الاستشارية ، فجاءت تحت تصنيف "أخرى" .

جدول رقم (٣-٣) توزيع المتقاعدين وفقاً لخصائصهم الوظيفية ومكان العمل

مستوى الوظيفة	العدد	النسبة (٪)
إشرافية	٣٣٩	٢٦.٤
تنفيذية	٦١٥	٤٧.٩
استشارية	٣٤	٢.٧
أخرى	٢٩٥	٢٣.١
المجموع	١٢٨٣	١٠٠
طبيعة العمل	**العدد**	**النسبة (٪)**
تعليمية	١٨٦	١٢.٧٠
تدريبية	١٣٤	٩.١٥
دينية	٣٢	٢.١٨
تجارية	١٨	١.٢٣
فنية صناعية	٥٢	٣.٥٥
إدارية	٢٨٥	١٩.٤٥
حرفية	٦٥	٤.٤٤
فنون جميلة	٢	٠.١٤
أخرى	٦٩١	٤٧.١٧
المجموع	١٤٦٥	١٠٠
آخر مرتبة قبل التقاعد (مدنيون)	**العدد**	**النسبة (٪)**
الخامسة فأقل	٧٣	٣٠.٢٩
السادسة إلى العاشرة	٨٨	٣٦.٥١
الحادية عشرة إلى الثالثة عشرة	٤٧	١٩.٥٠
الرابعة عشرة والخامسة عشرة	٤	١.٦٦
أخرى	٢٩	١٢.٠٣
المجموع للمدنيين	٢٤١	١٠٠

تابع - جدول رقم (٣-٣) :

آخر رتبة عسكرية قبل التقاعد (عسكريون)	العدد	النسبة (٪)
جندى ، جندى أول ، عريف	٢٤٢	٤٢,٧٦
وكيل رقيب ، رقيب ، رقيب أول ، رئيس رقباء	٢٧٩	٤٩,٢٩
ملازم ، ملازم أول ، نقيب	١٩	٣,٣٦
رائد ، مقدم ، عقيد	١٧	٣,٠
عميد ، لواء ، فريق	٩	١,٥٩
المجموع للعسكريين	٥٦٦	١٠٠
مكان العمل قبل التقاعد	**العدد**	**النسبة (٪)**
مدينة	١٣٤٦	٨٧,٧
قرية	٩٢	٦,٠
ضاحية	١٦	١,٠
هجرة	٢٢	١,٤
متنقل	٥٨	٣,٨
المجموع	١٥٢٤	١٠٠

طبيعة العمل:

فى نفس الجدول رقم (٣-٣) يأتى تحت مسمى طبيعة العمل المسميات التالية: تدريبية، دينية، تجارية، فنية صناعية، إدارية، حرفية، فنون جميلة، وأخرى.

فالملاحظ فى الجدول أن عينة البحث قد توزعت بنسب مختلفة، وغطت جميع المسميات الموضحة أعلاه ؛ ولذا نجد (١٩,٤٥٪) و (١٢,٧٠٪) و (٩,١٥٪) من عينة البحث طبيعة أعمالهم إدارية، تعليمية، وتدريبية على التوالى. وتأتى الفنون الجميلة أقل النسب وجودًا بين مسميات طبيعة العمل بحيث لا تزيد على (٠,١٤٪).

آخر مرتبة قبل التقاعد:

ينضوى تحت هذا المسمى التصنيفات التالية: المرتبة الخامسة فما دون، المرتبة السادسة إلى العاشرة، المرتبة الحادية عشرة إلى الثالثة عشرة، المرتبتان الرابعة عشرة والخامسة عشرة ، وبعد ذلك "أخرى". وقد تبين من الجدول (٣-٣) أن (٣٦,٥١٪) من العينة المبحوثة يشغلون المراتب من السادسة إلى العاشرة. وهذا المستوى من المراتب يشغل عادة بالإشرافيين والتنفيذيين. أما المرتبة الخامسة فما دون ونسبة من يشغلها من أفراد عينة البحث تبلغ (٣٠,٢٩٪) فإن شاغلى مثل هذه المراتب الدنيا فى الغالب من المستوى التنفيذى. ويتضح كذلك من الجدول أن نسبة شاغلى المراتب القيادية (١١-١٣) تبلغ (١٩,٥٠٪) ، وأن نسبة شاغلى المرتبتين (١٤-١٥) للقيادات العليا لا تزيد على (١,٦٦٪) من عينة البحث من المتقاعدين.

آخر رتبة عسكرية قبل التقاعد:

تحت هذا المسمى جرى تصنيف الرتب العسكرية موزعة إلى سبع فئات ، تبدأ من الجندى وتنتهى عند رتبة الفريق. لكن اللافت للنظر فى هذا الجدول (٣-٣) أن فئة وكيل رقيب، رقيب، رقيب أول، رئيس رقباء تحتل مكان المقدمة فى النسب؛ إذ تبلغ (٤٩,٢٩٪) ، وتليها فى الارتفاع النسبى فئة جندى، جندى أول، عريف ، بمعنى أن هاتين الفئتين تستحوذان على ما نسبته (٩٢,٠٥٪) من عينة البحث فى القطاع العسكرى ؛ فى حين أن مجموع الرتب من ملازم إلى عقيد لا تتجاوز (٦,٣٦٪) ، ومن رتبة عميد إلى رتبة فريق لا تزيد نسبتها على (١,٥٩٪) من مجموع عينة البحث. وقد يكون مقبولاً أن نقول إن عدد من دون الضباط فى القطاع العسكرى أكثر بكثير من أعداد الضباط على اختلاف رتبهم، لكن تظل فى نظر الباحثين نسبة (٩٢٪) لمن دون الضباط من الأفراد نسبة عالية جدًا ، وقد يعود تفسير ذلك إلى أن كبار الضباط لهم حسابات لدى فروع البنك وتودع بها معاشاتهم الشهرية ، وأن نسبة مراجعاتهم لفروع البنك أقل من مراجعات الأفراد ؛ مما قلل من فرص وجودهم فى عينة البحث الصدفية.

مكان العمل قبل التقاعد:

قبل تقاعد موظفى الدولة فى القطاعين المدنى والعسكرى الذين يتوزعون للعمل فى أماكن مختلفة تم تصنيفها اجتهاديًا إلى : مدينة، قرية، ضاحية، هجرة، متنقل. وقد تبين من الجدول (٣-٣) أن الغالبية الساحقة من العاملين لدى القطاع الحكومى يعملون فى المدن قبل تقاعدهم ، وهذا واضح من إجابة (٨٧,٧٪) من عينة البحث. ونسبة من يعملون فى القرى قبل تقاعدهم ، لا تزيد على (٦٪) ، وأقل منها من يعملون فى الهجر ، حيث لا تزيد نسبتهم على (١,٤٪). ويستنتج من تكدس القوى البشرية فى المدن تركز النشاط الاقتصادى والصناعى والتعليمى والاجتماعى ، خصوصًا داخل بطون المدن مما يشل حركة تنمية الأرياف.

سبب الإحالة إلى التقاعد:

تشير بيانات الجدول (٤-٣) أن بلوغ سن الستين عامًا عامل أساسى وحاسم فى أسباب الإحالة إلى التقاعد بالنسبة للموظفين المدنيين ، وهو ليس كذلك بالنسبة لمنسوبى القطاع العسكرى ؛ لأن الغالبية العظمى من العسكريين تحال إلى التقاعد قبل بلوغ (٦٠ عامًا). وارتفاع نسبة المحالين من المدنيين عند بلوغ سن الستين عامًا إلى قرابة (٦٨٪) - فى حين تقل نسبة المحالين عند نفس السن من العسكريين عن (٣٤٪) - يعد دليلاً على دور نظام التقاعد العسكرى فى تقصير مدد خدمات هذا القطاع. ويلاحظ القارئ فى هذا الجدول (٤-٣) أن نسبة المتقاعدين لظروف صحية من العسكريين تبلغ (١٢,٣٢٪) ، وهى نسبة أعلى مما أدى إلى الإحالة لنفس الأسباب عند المتقاعدين المدنيين ، حيث لم تزد النسبة على (٩,٥٤٪)، غير أن الإحالة إلى التقاعد لظروف اجتماعية تكاد تتطابق عند العسكريين والمدنيين ونسبها على التوالى (٣,٦٩٪) (٣,٧٠٪) وهى نسب متواضعة جدًا.

جدول رقم (٤-٣) توزيع المتقاعدين وفقاً لأسباب الإحالة للتقاعد ودوافع التقاعد المبكر

سبب الإحالة للتقاعد / القطاع		مدنى	عسكرى	المجموع
بلوغ ٦٠ عامًا	العدد	٤٧٧	٢٨٥	٧٦٢
	٪	٦٧,٩٥	٣٣,٨٩	٤٩,٨٣
ظروف صحية	العدد	٦٧	١١٢	١٧٩
	٪	٩,٥٤	١٣,٣٢	١١,٦٠
ظروف اجتماعية	العدد	٢٦	٣١	٥٧
	٪	٣,٧٠	٣,٦٩	٣,٦٩
رغبة شخصية (تقاعد مبكر)	العدد	١٠٨	٧٨	١٨٦
	٪	١٥,٣٨	٩,٢٧	١٢,٠٥
غير ذلك	العدد	٢٤	٣٣٥	٣٥٩
	٪	٣,٤٢	٣٩,٨٣	٢٣,٢٧
المجموع		٧٠٢	٨٤١	١٥٤٣
سبب التقاعد المبكر / القطاع		**مدنى**	**عسكرى**	**المجموع**
رغبة فى العمل الحر	العدد	٣٣	١١	٤٤
	٪	٣١,٧٣	١٥,٩٤	٢٥,٤٣
تحسين مستوى الدخل	العدد	١٩	٢١	٤٠
	٪	١٨,٢٧	٣٠,٤٣	٢٣,١٢
ابتعادًا عن العمل الذى كنت تزاوله	العدد	٢٤	١٨	٤٢
	٪	٢٣,٠٨	٢٦,٠٩	٢٤,٢٨
أسباب أخرى	العدد	٢٨	١٩	٤٧
	٪	٢٦,٩٢	٢٧,٥٤	٢٧,١٧
المجموع		١٠٤	٦٩	١٧٣

سبب الإحالة إلى التقاعد المبكر:

الجزء الثانى من الجدول (٤-٣) يتناول الأسباب المؤدية إلى التقاعد المبكر الذى يتم برغبة الموظف، ولكن بمعزل عن إلزامية النظام أو العجز الصحى المقعد عن العمل. وتبرز فى مطلع الأسباب المؤدية إلى التقاعد الاختيارى (المبكر) الرغبة فى العمل الحر بالنسبة للمتقاعدين المدنيين ، كما يوضح الجدول أن (٣١,٧٣٪) من عينة البحث أبدت هذا السبب. وفى المقابل لم تزد نسبة المتقاعدين من القطاع العسكرى على (١٥,٩٤٪) لغرض الرغبة فى العمل الحر. وقد يكون سبب هذا الفارق بين توجه المدنيين والعسكريين الذى يكاد أن يبلغ مائة بالمائة عائدًا إلى طبيعة الخبرة العسكرية وبعدها عن المجال التجارى والتعامل المدنى.

وعندما يكون السبب المؤدى إلى التقاعد المبكر هو الرغبة فى تحسين مستوى الدخل نجد أن نسبة المتقاعدين العسكريين لهذا السبب تعلو نسبة المتقاعدين من القطاع المدنى ، حيث جاءت النسبة على التوالى (٤٣,٣٠٪) و (١٨,٢٧٪) ، كما أفادت عينة البحث من الجانبين المدنى والعسكرى ، وهنا لا بد أن تذكر أوضاع أو بيئة العمل كما اصطلح عليه علماء ومتخصصو علم الإدارة حيث تكون أحيانًا من الأسباب الطاردة والفاصلة لاستمرارية عمل بعض العاملين ؛ ولذا نجد أن أحد الأسباب المؤدية إلى التقاعد المبكر الابتعاد عن العمل الذى كان يزاوله الفرد. ونسبة من تقاعد نتيجة لهذا السبب بين العسكريين تبلغ (٢٦٪) وهى نسبة تبز نسبة المدنيين (٢٣,٠٨٪) مع أن الفارق بين المدنيين والعسكريين فى هذا المجال ليس كبيرًا ، ولكنه مفهوم أن العمل فى المجال المدنى أكثر ارتياحًا من المجال العسكرى. وقد يستنتج من اللجوء إلى التقاعد ابتعادًا عن أجواء العمل غير المريحة رسالة توجه إلى القادة الإداريين فى القطاعين المدنى والعسكرى من أجل إعادة النظر فى أساليبهم الإدارية وفى أساليب تعاملهم مع مرؤوسيهم بغرض السعى الجاد من قبل هؤلاء القادة لتحسين بيئات عملهم ،

ولكسب رضا مزيد من المرؤوسين ؛ لأن استمرارية العاملين تعد خدمة توظف لصالح العمل والعامل.

مصلحة معاشات التقاعد :

بغرض التعرف على وجهات نظر المتقاعدين الذين تناولتهم الدراسة فيما يتعلق بالحقوق التى يتيحها نظام التقاعد لعموم المستفيدين ، إلى جانب التعرف على الخدمات التى توفرها مصلحة معاشات التقاعد بوحى من روح النظام ، وتوافقًا مع سياسة الدولة وحرصها على توفير عيش كريم لفئة المتقاعدين الذين قضوا سنوات فى خدمة الدولة - تم وضع مجموعة من العبارات التى تمثل بعض الخدمات التى تقدمها مصلحة معاشات التقاعد فى الوقت الحاضر؛ بهدف التعرف على تقييم المتقاعدين المشمولين فى هذه الدراسة لخدمات المصلحة. كما تم وضع مجموعة أخرى من العبارات لغرض التعرف على ما يتوقعه المتقاعدون من خدمات إضافية يتم تقديمها فى المستقبل للمستفيدين من قبل مصلحة معاشات التقاعد.

الخدمات التى تقدمها المصلحة :

ومن الجدول (٥-٣) يلاحظ القارئ أن (٥٠,٥٩٪) من المجيبين يوافقون بشدة، وأن (٣٣,٤١) يوافقون على أن صرف معاشات المتقاعدين الشهرية من البنك العربى الوطنى تتم بطريقة منتظمة ، وأن (٦,٣٨٪) من عينة البحث غير موافقين و (٤,٣٧٪) غير موافقين بشدة . وإذا ما نظرنا إلى المتوسط الحسابى لهذه العبارة (٤,١٩٪) ؛ فإن ذلك يؤكد وجود موافقة عالية بين المجيبين فيما يخص انتظام صرف الرواتب الشهرية للمتقاعدين من قبل البنك وفروعه. ومن تدنى قيمة الانحراف المعيارى للمتوسط الحسابى لهذه العبارة (١,٠٨٪) ؛ ندرك أن هناك تجانسًا عاليًا إلى حد ما فى آراء المبحوثين تجاه العبارة المذكورة.

أما عبارة " تحرص المصلحة على زيادة مزايا المستفيدين من خدماتها بما يحقق غرض النظام التقاعدى" فقد تبين أن ما نسبته (٢٩,٤٪) من المجيبين يوافقون بشدة ، وأن (٢٢,٣٣٪) يوافقون على العبارة، أى أن ما نسبته (٥١,٤٪) يرون أن المصلحة حريصة على ما يحقق مزايا المستفيدين وفقًا لغرض النظام التقاعدى ، فى حين نجد أن (٩,٤٤٪) غير موافقين و (٢٣,٦٣٪) غير موافقين بشدة ، أى أن ما نسبته (٣٣,١٪) لا يوافقون على ما جاء بالعبارة من حرص المصلحة على زيادة مزايا المتقاعدين، فى حين نجد أن (١٥,٦٪) من العينة قد التزموا جانب الحياد دون إبداء رأى حول ما جاء بالعبارة المذكورة. وبالنظر إلى المتوسط الحسابى لهذه العبارة (٣,٣٢٪) يجد القارئ أن الموافقة الموجودة ضعيفة إلى حد ما بين الإجابات ، فيما يتعلق بحرص المصلحة على زيادة المزايا وتحقيق غرض نظام التقاعد. ومن ارتفاع قيمة الانحراف المعيارى للمتوسط الحسابى للعبارة (١,٣٪) يتبين أن التجانس الموجود بين آراء المبحوثين ضعيف نحو العبارة.

جدول رقم (٥-٣) تقييم المتقاعدين للخدمات التى تقدمها مصلحة معاشات التقاعد للمستفيدين

العبارة		موافق بشدة	موافق	لا رأى	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى
تحرص المصلحة على زيادة مزايا المستفيدين من خدماتها بما يحقق غرض النظام التقاعدى.	ت	٤٨٩	٣٧٦	٢٦٢	١٥٩	٣٩٨	٣,٢٢	١,٣
	٪	٢٩,٠٤	٢٢,٣٣	١٥,٦	٩,٤٤	٢٣,٦٣		
تربط المصلحة مزايا المستفيدين من المتقاعدين بالقدرة المالية (الفائض/ العجز المالى) لصندوق التقاعد.	ت	١٦٢	٣١٢	٥٧٧	٤٢٠	١٦٩	٢,٩٣	١,١٢
	٪	٩,٨٨	١٩,٠٢	٣٥,٢	٢٥,٦١	١٠,٣٠		
توفر المصلحة أقصى حد ممكن لتأمين أهم الاحتياجات الاقتصادية للمتقاعد ولمن يعول بعد وفاته.	ت	٣٩٣	٣٤٩	٢٢٣	٣٥٦	٣٤٦	٣,٠٥	١,٥
	٪	٢٣,٥٩	٢٠,٨٩	١٣,٤	٢١,٣٧	٢٠,٧٧		
الحد الأدنى للمعاش التقاعدى فى الوقت الحاضر ١٥٠٠ ريال وهذا يكفى لتوفير حد الكفاية لمعيشة المتقاعد مع أسرته.	ت	٦٥	٥٢	٨٧	٤٢١	١٠٧٤	١,٥٩	٠,٩٩
	٪	٣,٨٣	٣,٠٦	٥,١	٢٤,٧٨	٦٣,٢١		
إجراءات صرف المكافآت والمستحقات التقاعدية تتم عادة بسهولة ويسر.	ت	٦٦٥	٦٣٢	١٠٣	١٧١	١١٧	٣,٩٢	١,٢٢
	٪	٣٩,٤٠	٣٧,٤٤	٦,١	١٠,١٣	٦,٩٣		
يتم صرف معاشات المتقاعدين الشهرية من خلال البنك العربى وفروعه بطريقة منتظمة.	ت	٨٥٧	٥٦٦	٨٩	١٠٨	٧٤	٤,١٩	١,٠٨
	٪	٥٠,٥٩	٣٣,٤١	٥,٣	٦,٣٨	٤,٣٧		

تابع - جدول رقم (٥-٣) :

العبارة		موافق بشدة	موافق	لا رأى	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى
يتم الاتصال مع المصلحة عند الحاجة كتابيًا وهاتفيًا أو شخصيًا بسرعة ودون عناء.	ت	٣٦١	٣٣٩	٤٣٥	٣٧٦	١٧٧	٣.٢	١.٢٩
	٪	٢١.٣٩	٢٠.٠٨	٢٥.٨	٢٢.٢٧	١٠.٤٩		
كل الخدمات الضرورية تصل إلى المتقاعد ولا يوجد ما يبرر تأسيس فروع لمصلحة معاشات التقاعد فى المناطق الإدارية.	ت	٢٤٧	٢٨٧	٤٣٨	٤٨٣	٢٢٥	٢.٩٠	١.٢٥
	٪	١٤.٧٠	١٧.٠٨	٢٦.١	٢٨.٧٥	١٣.٣٩		
تجرى المصلحة بين الحين والآخر بعض البحوث والدراسات حول أوضاع المتقاعدين.	ت	٢٠١	٢٨٣	٥١٠	٥٤١	٢٣٧	٢.٨٥	١.٢١
	٪	١١.٩٥	١٦.٨٣	٣٠.٣	٢٦.٨١	١٤.٠٩		
تقوم المصلحة بين الحين والآخر بنوع من التواصل مع المستفيدين أحيانًا عن طريق التعاميم والنشرات الإعلامية وأحيانًا عن طريق وسائل الإعلام وخصوصًا الصحف.	ت	١٨٨	٢٨٣	٤٧٤	٤٦٣	٢٦٨	٢.٧٩	١.٢٢
	٪	١١.٢٢	١٦.٨٩	٢٨.٣	٢٧.٦٣	١٥.٩٩		
تقتصر خدمات المصلحة فى الوقت الحاضر على صرف المعاش التقاعدى.	ت	٦٨٢	٥٤٦	٢٤٣	١٥١	٦٩	٣.٩٦	١.١٣
	٪	٤٠.٣٣	٣٢.٢٩	١٤.١	٨.٩٣	٤.٠٨		

وحول أهمية وجود مكاتب أو فروع لمصلحة معاشات التقاعد فى المناطق المختلفة فى أنحاء المملكة لتسهيل توفير الخدمات اللازمة للمتقاعدين طلب من عينة البحث تقييم العبارة: (كل الخدمات الضرورية تصل إلى المتقاعد ، ولا يوجد ما يبرر تأسيس فروع لمصلحة معاشات التقاعد فى المناطق الإدارية). فكانت نسب الإجابات كالتالى: (١٤,٧٠٪) يوافقون بشدة و (١٧,٠٨٪) يوافقون أى أن ما نسبته (٣١,٨٪) يوافقون على عدم الحاجة إلى تأسيس فروع للمصلحة فى المناطق الإدارية. ولكن ما نسبته (٢٨,٧٥٪) غير موافقين ، وأن (١٣,٣٩٪) غير موافقين بشدة ، أى أن (٤٢,١٪) من المجيبين يرون ضرورة الحاجة إلى إيجاد فروع للمؤسسة فى المناطق الإدارية المختلفة، فى حين أن (٢٦,١٪) من عينة البحث التزموا جانب الحياد. وبحسب انخفاض المتوسط الحسابى (٢,٩٠٪) لهذه العبارة يتبين أن هنالك مطالبة بإيجاد فروع لمصلحة معاشات التقاعد فى المناطق الإدارية ، بالرغم أنه لم يكن هناك تجانس عالٍ فى آراء المبحوثين حول تلك العبارة ، وهذا ما تظهره قيمة الانحراف المعيارى (١,٢٥) للعبارة.

وإذا ما نظرنا فى نفس الجدول (٥-٣) إلى اتجاهات المبحوثين حول كفاية الحد الأدنى للمعاش التقاعدى (١٥٠٠ريال) ومدى كفايته لتوفير حد الكفاية لمعيشة المتقاعد وأسرته المعولة ؛ نجد أن البيانات تشير إلى عدم كفاية (١٥٠٠) ريال حدًا أدنى للمعاش التقاعدى يوفر حد الكفاية المعيشية لرب الأسرة؛ ذلك أن قيمة المتوسط الحسابى (١,٥٩) مع وجود التجانس العالى فى آراء المبحوثين (اتفاق) حول عبارة (الحد الأدنى للمعاش التقاعدى فى الوقت الحاضر (١٥٠٠) ريال ، وهذا يكفى لتوفير حد الكفاية لمعيشة المتقاعد مع أسرته) بدليل انخفاض قيمة الانحراف المعيارى إلى (٠,٩٩) وهذا ما تؤكده نتائج التوزيع النسبى للمبحوثين حول هذه العبارة ؛ حيث نجد أن (٨٨٪) غير موافقين على كفاية (١٥٠٠) ريال حدًا أدنى للمعاش الشهرى للمتقاعد ، مقابل (٦,٩٪) نسبة الموافقين ونسبة (٥,١٪) من عينة البحث قد فضلوا جانب الحياد دون إبداء الرأى .

نسبة من العينة البحثية لا تبدو متأكدة من أن (المصلحة تربط مزايا المستفيدين من المتقاعدين بالقدرة المالية "الفائض/العجز المالى" لصندوق التقاعد)؛ إذ يتضح ذلك من تدنى نسب المجيبين عن العبارة المذكورة بالموافقة بشدة وبالموافقة ؛ إذ لم تتجاوز (٢٨,٩٠٪) وهى نسبة متدنية. وفى المقابل نجد أن (٢٥,٦١٪) غير موافقين وأن (١٠,٣٠٪) غير موافقين بشدة. ومعنى ذلك أن (٣٥,٩١٪) من أفراد العينة المجيبين غير موافقين على أن مصلحة معاشات التقاعد تربط بين مميزاتهم وتحسين أوضاعهم وبين القدرة المالية لصندوق التقاعد. وإلى جانب ذلك كله نجد أن (٣٥,٢٪) من عينة البحث فضلت الحياد على إبداء وجهة نظر فى الموافقة أو المعارضة ، وهى نسبة لها ثقلها فى ترجيح أى من وجهتى نظر المقيمين للعبارة لو لم تلتزم جانب الحياد. وفى النتيجة نجد أن (٣٥,٩١٪) لا يوافقون أبدًا على أن المصلحة تربط مزايا المستفيدين بالقدرة المالية للصندوق وهى نسبة أعلى من نسبة الموافقين على العبارة ؛ مما يعنى أن ما تقوم به المصلحة أقل من توقعات غير الموافقين على ما جاء فى العبارة المذكورة.

وما يستخلص من إجابات المبحوثين المدونة فى الجدول (٥-٣) حول تقييمهم لبعض الخدمات التى تقوم بها مصلحة معاشات التقاعد ، سواء عن طريقها المباشر أو عن طريق البنك الذى تنظم من خلاله صرف معاشات المتقاعدين يتضح ما يلى : أغلبية المجيبين (٨٤,٠٠٪) منهم يقيم عاليًا انتظام طرق الصرف للمعاشات الشهرية ، كما أن (٧٢,٦٢٪) من المجيبين يحصر خدمات المصلحة فى الوقت الحاضر فى صرف المعاش التقاعدى ، ويستبعد أى نوع آخر من الخدمات. وفيما يتعلق بربط المصلحة لمزايا المستفيدين بالقدرة المالية لصندوق معاشات التقاعد نجد أن (٢٨,٩٠٪) يوافقون ، فى مقابل (٣٥,٩١٪) لا يوافقون على ربط المصلحة لمزايا المستفيدين بالقدرة المالية للصندوق. ومع أن نسبة غير الموافقين أعلى من نسبة الموافقين على ربط المميزات بالقدرة المالية ، إلا أن الفارق بين (٢٨,٩٠٪) موافقين ، و (٣٥,٩١٪)

غير موافقين يظل غير كبير ، إلا أنه فى النتيجة أن الأكثرية من المجيبين لا ترى أن المصلحة توفر لهم خدمة الربط بين استفادة المتقاعدين والقدرة المالية للصندوق. ويعزز هذا التوجه لدى عينة البحث (٨٧,٩٩٪) من المجيبين بعدم الموافقة على كفاية (١٥٠٠) ريال حدًا أدنى للمعاش التقاعدى فى الوقت الحاضر.

وهنا يصبح من المفيد أن نشير إلى أن الحد الأدنى للمعاش التقاعدى قد تدرج بالارتفاع منذ عام ١٣٩٥هـ من (٢٥٠) ريالاً، إلى (٤٠٠) ريال، ثم إلى (٨٠٠)، حتى بلغ (١٥٠٠) ريال فى عام ١٤١٩هـ ؛ مما يدل على وجود ربط بين توجه المصلحة إلى تحسين أوضاع المتقاعدين المعيشية وبين القدرة المالية لصندوق التقاعد الذى أشارت إليه المادتان الثامنة والتاسعة من نظام التقاعد. إلا أن تزايد الأسعار وارتفاع مستوى المعيشة فى المجتمع السعودى قد يجعلان من الصعب على رب الأسرة أن يعيش بمبلغ ألف وخمسمائة ريال فى الشهر.

الخدمات المتوقعة من المصلحة :

قبل البدء فى تتبع احتياجات المسنين فى المملكة العربية السعودية قام معد دراسة الشيخوخة ومراكز العناية بالمسنين فى العالم بزيارة ثمانى دول مختلفة حول العالم هى: الدنمارك، السويد، هونج كونج، اليابان، تايوان، مصر، الكويت، والولايات المتحدة الأمريكية ؛ لمعرفة ما لدى هذه الدول من برامج ومدى فعالية برامجها فى خدمة المسنين.

ومن أهم وأبرز الخدمات التى وجدها صاحب الدراسة فى الدول المذكورة توفير برامج متعددة للحفاظ على الصحة الجسمانية والاجتماعية الخاصة بالمتقاعدين وكبار السن وتوفير المساكن الجماعية المكونة من شقق تلحق بها بعض الخدمات مثل : الغذاء الجماعى ، وأنواع الرعاية الصحية ، وفتح فرص التوظيف لدى الدول الإسكدنافية بالذات. وفى السويد على الخصوص استهدف برنامج خدمات المسنين تحسين النظم التى تمكن المسنين من ممارسة المشاركة

الفعالة فى الحياة الجماعية للقدرة على ممارسة النفوذ فى الحياة الخاصة والعامة لإنجاز أعمال مفيدة بالتعاون مع الآخرين. وتشتمل الخدمات المقدمة فى المراكز التى زارها صاحب الدراسة على الإرشاد والتدريب ومشاريع الاستثمار وخدمات المعلومات والتحويل وتقويم الحالة الذاتية للفرد والرعاية بالمنزل والإدارة المالية والخدمات القانونية والمواصلات وخدمات المتطوعين وتقديم الوجبات الغذائية للمحتاجين (أبا الخيل ص ٦٦-٧٣).

وقد انتهى صاحب الدراسة إلى مجموعة من التوصيات الهادفة إلى إعطاء مزيد من العناية بكبار السن فى المملكة وتحسين أوضاعهم الاجتماعية. وقد جاء من بين هذه التوصيات توصية بـ"إجراء دراسة أخرى لتحديد مدى الحاجة لخدمات إضافية للمسنين، كالمساكن الجماعية ودور الرعاية". وفى خطاب لسمو وزير الداخلية ورئيس مجلس القوى العاملة موجه إلى معالى مدير عام معهد الإدارة العامة برقم ٢٦٢/ق ع وتاريخ ١٢/٤/١٤٢٠هـ ومفاده ما جاء بنصه "نرغب أن يقوم معهد الإدارة العامة بالتنسيق مع الأمانة العامة لمجلس القوى العاملة بعقد ندوة عن الاستفادة من خبرات المتقاعدين السعوديين والرفع لنا بما تتمخض عنه هذه الندوة من نتائج وتوصيات".

على ضوء ما تقدم من عرض لبعض الخدمات الموفرة لدى بعض دول العالم للمتقاعدين ، وعلى ضوء ما سبق من توصية لدراسة مدى الاحتياج إلى خدمات إضافية لصالح المتقاعدين السعوديين، وما وجه إليه وزير الداخلية ورئيس مجلس القوى العاملة بعقد ندوة حول الاستفادة من خبرات المتقاعدين السعوديين؛ نستعرض إجابات المتقاعدين على مجموعة من العبارات عددها (١٦) تمثل مجموعة من الخدمات والعناصر ذات الجوانب الصحية، الاجتماعية، ومدى الاستعداد للتدريب والرغبة فى العمل ، ومدى الرغبة فى المشاركة فى السياسة العامة للمصلحة وكانت الإجابات كما يتضح من الجدول رقم (٦-٣) حيث أشارت البيانات .

جدول رقم (٦-٣) خدمات يطالب المتقاعدون بتوفيرها من مصلحة معاشات التقاعد للمستفيدين

العبارة		موافق بشدة	موافق	لا رأى	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى
توفير قاعدة معلومات عن مؤهلات وخبرات المتقاعدين.	ت	٧٣٤	٦٣١	٢٠٧	٨٦	١٧	٤,١٨	٠,٩٠
	٪	٤٣,٨	٣٧,٧	١٢,٤	٥,١٣	١,٠١		
الإسهام بإيجاد فرص عمل للقادرين والراغبين من المتقاعدين.	ت	٩٣٤	٥٢٧	١٠٣	٦٨	٦٦	٤,٢٩	١,٠٢
	٪	٥٥,٠	٣١,٠	٦,١	٤,٠	٣,٨٩		
إيجاد مشروع إسكان بأجور مناسبة للمحتاجين من المتقاعدين.	ت	١١٤٠	٣٩١	٥٩	٦١	٤٦	٤,٤٨	٠,٩٢
	٪	٦٧,٢	٢٣,٠٤	٣,٥	٣,٥٩	٢,٧١		
إيجاد سبل تخفيض خاصة يستفيد منها المتقاعدون فى تأمين حاجاتهم .	ت	١١٣٠	٣٩٠	٥٠	٥٨	٤٤	٤,٥	٠,٩٣
	٪	٦٧,٦	٢٣,٣	٣,٠	٣,٤٧	٢,٦٣		
إيجاد نظام إعفاء للمتقاعدين من أى نوع من أنواع الرسوم الحكومية .	ت	١١٦٢	٣٤٦	٨٤	٥٧	٤٥	٤,٤٨	٠,٩٠
	٪	٦٨,٦٠	٢٠,٤	٥,٠	٣,٣٦	٢,٦٦		
إيجاد ورش عمل لإعادة تأهيل وتدريب الراغبين بالعمل من المتقاعدين بحسب حاجة سوق العمل.	ت	٩١٢	٤٤١	١٨٩	٩٦	٥٥	٤,٢١	١,٠٥
	٪	٥٣,٩	٢٦,١	١١,٢	٥,٦٧	٣,٢٥		
إيجاد مؤسسة إيواء تتكفل برعاية من لا عائل لهم من المتقاعدين.	ت	١١١٠	٤٠٠	٧٩	٥٣	٤١	٤,٤٧	٠,٩٠
	٪	٦٥,٩٥	٢٣,٨	٤,٧	٣,١٥	٢,٤٤		
إيجاد مستشفى أو عيادات خاصة توفر الرعاية والعلاج الطبى للمتقاعدين.	ت	١١٧٣	٣٦٣	٧٧	٤٢	٤٧	٤,٥١	٠,٩١
	٪	٦٨,٩	٢١,٣	٤,٥	٢,٤٧	٢,٧٦		

تابع - جدول رقم (٦-٣) :

العبارة		موافق بشدة	موافق	لا رأى	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى
إيجاد عيادات نفسية متخصصة فى رعاية ومعالجة كبار السن من المتقاعدين.	ت	١٠١٨	٤٧٥	١٠٥	٦٣	٤٢	٤,٣٩	٠,٩٣
	٪	٥٩,٨	٢٧,٩	٦,٢	٣,٧٠	٢,٤٧		
توفير برنامج تأمين صحى مناسب التكاليف للراغبين القادرين من المتقاعدين.	ت	١٠١٨	٤٣٧	١١٦	٧٢	٥٢	٤,٣٥	٠,٩٩
	٪	٦٠,١	٢٥,٨	٦,٨	٤,٢٥	٣,٠٧		
توفير صيدليات تبيع لهم الأدوية واللوازم الطبية بأسعار مخفضة.	ت	١١٤٢	٣٧٢	٧٥	٧٥	٤٤	٤,٤٨	٠,٩٢
	٪	٦٧,٦	٢٢,٠	٤,٤٤	٣,٣٧	٢,٦٠		
إيجاد نوادٍ ترفيهية / ثقافية/ رياضية فى أماكن وجود المتقاعدين بكثرة .	ت	٨٥٠	٤٦٣	٢٥٥	٧٤	٥٠	٤,١٧	١,٠٣
	٪	٥٠,٣	٢٧,٤	١٥,١	٤,٣٧	٢,٩٦		
إيجاد برامج رحلات داخلية وخارجية سياحية وترفيهية للمتقاعدين.	ت	٧٣٨	٤٦٩	٢٧١	١٢٤	٧٧	٤,١٧	١,٠٣
	٪	٤٣,٩	٢٧,٩	١٦,١٤	٧,٣٩	٤,٥٩		
إعطاء دور للمتقاعدين فى توجيه سياسة مصلحة معاشات التقاعد الإدارية والاستثمارية.	ت	٦٤٩	٥٢٥	٣٧٧	٦٩	٥٣	٣,٩٨	١,٠٣
	٪	٣٨,٧٩	٣١,٣٨	٢٢,٥٣	٤,١٢	٣,١٧		
مشاركة ممثلين للمتقاعدين فى عضوية مجلس إدارة المصلحة.	ت	٦٨٢	٥٢٣	٣٣٢	٨٤	٥٢	٤,٠١	١,٠٤
	٪	٤٠,٧٧	٣١,٢٦	١٩,٨٤	٥,٠٢	٣,١١		
تقديم قروض مالية للمتقاعدين بأرباح رمزية تستوفى بالتقسيط من معاش التقاعد.	ت	١٠٤٦	٣٩٧	١٢٨	٦٨	٥٦	٤,٣٦	١,٠٣
	٪	٦١,٧	٢٣,٤	٧,٥٥	٤,٠١	٣,٣		

إن أكثر الخدمات المرغوبة من المتقاعدين هى الخدمات الصحية : إذ أجاب عن عبارة "إيجاد مستشفى أو عيادات خاصة توفر الرعاية والعلاج الطبى للمتقاعدين (٦٨,٩٢٪) بالموافقة بشدة، و (٢١,٤٤٪) أجابوا بالموافقة ، أى أن نسبة الموافقين بلغت (٩٠,٣٦٪) ، فى حين أن نسبة غير الموافقين وغير الموافقين بشدة لم تتجاوز (٥,٢٣٪) من المجيبين. وإذا ما نظرنا إلى المتوسط الحسابى للعبارة (٤,٥١٪) ، فإن ذلك يؤكد لا شك وجود موافقة عالية جدًا بين المجيبين فيما يتعلق بالحاجة إلى إيجاد مستشفى أو عيادات خاصة من أجل الرعاية الطبية للمتقاعدين. ومن تدنى قيمة الانحراف المعيارى للمتوسط الحسابى لهذه العبارة (٠,٩١٪) ؛ نتبين وجود تجانس واضح بين المجيبين ، وقد أشارت نفس البيانات أن (٩٠,٩٪) يرون أن على المصلحة إيجاد سبل تخفيض خاصة بهم يستفيد منها كل المتقاعدين فى تأمين احتياجاتهم ، وقد وجد أن (٨٩,٠٪) من المستجيبين يرغبون فى إيجاد نظام إعفاء للمتقاعدين من أى نوع من أنواع الرسوم الحكومية، كما أشارت البيانات أن (٨٠,٢٪) من المتقاعدين يرون أنهم بحاجة إلى مشروع سكن يناسب احتياجاتهم ، و (٨٩,٦٪) أيدوا توفير صيدليات تبيع لهم الدواء واللوازم الطبية بأسعار مخفضة ، وطالبوا كذلك بإيجاد مؤسسة للإيواء وبرامج تأمين صحى للمتقاعدين ، وبلغت النسبة على التوالى (٨٩,٧٪) و(٨٥,٨٪) . أما بخصوص الخدمات الأخرى مثل إيجاد فرص العمل : فقد أشارت البيانات أن (٨١,٥٪) من عينة البحث يرون أنهم بحاجة إلى قواعد بيانات عن المتقاعدين، و (٨٦,٠٠٪) يرون أن على المؤسسة إيجاد فرص عمل للقادرين والراغبين منهم ، وإلى جانب ذلك أفاد (٧٩,٩٪) أن على المؤسسة إيجاد ورش عمل لإعادة تأهيل وتدريب الراغبين فى العمل من المتقاعدين بحسب حاجة سوق العمل. وأخيرًا هناك بعض المطالب مثل إعطاء المتقاعدين حق المشاركة فى رسم سياسة مصلحة معاشات التقاعد. وبلغت نسبة الموافقين بشدة والموافقين (٧٠,٢٪) ، فى حين بلغت نسبة غير الموافقين (٤,١٢٪) ونسبة غير الموافقين بشدة (٣,١٧٪) ، ونسبة (٢٢,٥٣٪) ، من عينة البحث لم يأخذوا

جانب الموافقة أو الاعتراض. وبالاطلاع على المتوسط الحسابى لعبارة "إعطاء دور للمتقاعدين فى توجيه السياسة العامة الإدارية والاستثمارية" وهو (٣,٩٨) نجد أن ذلك يؤكد وجود موافقة عالية إلى حد ما بين المجيبين فيما يختص بالرغبة فى المشاركة فى توجيه السياسة الإدارية والاستثمارية للمؤسسة. ومن تدنى قيمة الانحراف المعيارى للمتوسط الحسابى (١,٠٣٪) ندرك أن هناك تجانسًا عاليًا إلى حد ما فى آراء المبحوثين تجاه العبارة الموضحة سابقًا.

وفيما يخص مشاركة ممثلين من المتقاعدين فى عضوية مجلس إدارة المصلحة ، فإن نسبة من يوافقون بشدة ويوافقون قد بلغت (٧٢٪) ، وأخيرًا "تقديم قروض وبرامج ترفيهية" كانت نسب الإجابات بشأنها متفاوتة حيث بلغت (٨٥,١٪) و(٧١,٩٪) على التوالى.

وبالنظر إلى ما تضمنه الجدول (٦-٣) حول الخدمات التى يطالب المتقاعدون بتوفيرها للمستفيدين من المصلحة يتضح من إجابات المتقاعدين إعطاء الأولوية لتوفير الخدمات الصحية، ويبرر هذا المطلب ارتفاع كلفة العلاج فى الوقت الحاضر ، واحتياج الإنسان مع تقدم السن إلى مزيد من العناية الطبية. ويلى هذا المطلب فى الأهمية إيجاد مشروع إسكان بأجور مناسبة للمحتاجين من المتقاعدين ، وإيجاد سبل تخفيض يستفيد منها المتقاعدون فى تأمين احتياجاتهم: نظرًا لتدنى معاشات الأكثرية من المتقاعدين كما توضح ذلك الدراسة الميدانية ، وهذا المطلب مبرر وملح بالنسبة للشريحة الدنيا من المتقاعدين. أما الجانب الاجتماعى فهناك اهتمام به وتركيز على مطالب واضحة فى إجابات المبحوثين مثل إيجاد نوادٍ ترفيهية/ ثقافية/ رياضية ، وإيجاد برامج رحلات سياحية ومؤسسات إيواء لرعاية من لا عائل لهم من المتقاعدين. إلا أنه فيما يخص مؤسسات الإيواء فإن الحاجة إليها لا تبدو ملحة كما جاء بإجابات المبحوثين ، فالجدول (٦-٣) يبين أن أكثر من (٨٩٪) من المجيبين يطالبون بإيجاد مؤسسات إيواء ، فى حين أن دراسة (السدحان والرميح) لا تؤكد الحاجة الملحة لمؤسسات الإيواء فى الوقت الحاضر. وإنما تؤكد الدراسة الأخيرة على أن

المسنين بحاجة إلى إنشاء مراكز غير إيوائية داخل أحياء المدن كالرياض، وجدة وغيرهما من المدن ذات الكثافة السكانية ؛ من أجل إشباع احتياجاتهم النفسية والصحية والاجتماعية والذهنية.

والبعد الأخير الذى أبرزته إجابات عينة البحث إعرابهم عن الرغبة فى إعادة التأهيل التدريب لتطوير مهاراتهم رغبة فى مواصلة العمل ، وكذلك المطالبة بإعطاء المتقاعدين دورًا فى المشاركة فى السياسة الإدارية والاستثمارية للمصلحة وتمثيلهم فى مجلس الإدارة للمصلحة.

جمعية للمتقاعدين :

بروز جمعيات النفع العام سمة من سمات تطور المجتمع ونموه، وليس أدل على ذلك من تنامى أعداد وأشكال الجمعيات فى المجتمع السعودى ، بعد إنجازه لمرحلة من التطور الاقتصادى والاجتماعى وارتفاع مستوياته التعليمية ؛ مما أدى إلى تطوير نظم موجودة وإدخال نظم جديدة تستجيب لأهم متطلبات العصر. فالإفراز للجمعيات بشكل عام انطلق بداية بالجمعيات الخيرية ، ثم الجمعيات العلمية والمهنية ، ويتهيأ المجتمع فى الوقت الحاضر لاستقبال إضافات من الجمعيات العاملة فى المجال الاجتماعى. ولعل إيجاد جمعية للمتقاعدين السعوديين تخرج إلى الوجود لتكون أول قطر يستتبعه جمعيات نشاط علمى واجتماعى لتعمل فى المجالات الاجتماعية ؛ من أجل توفير دراسات وخدمات أشد ما يكون المجتمع السعودى بحاجة إلى توافرها فى هذه المرحلة المتسارعة فى النمو وتشكل القيم والأطر للنسيج الاجتماعى.

فالإرهاصات والمؤشرات الاجتماعية عبرت عنها العديد من الدراسات خصوصًا تلك المهتمة بأوضاع المتقاعدين وكبار السن من المواطنين بتوصياتها واقتراحاتها المعبرة عن الحاجة فى المجتمع السعودى إلى إيجاد شكل من أشكال التنظيم الاجتماعى يهتم بشئون ورعاية مصالح المتقاعدين على سبيل توفير الخدمات وفقًا لاحتياجاتهم.

لكن الأمر قد بقى فى مرحلة التنظير والدراسات الأكاديمية إلى أن وجه وزير الداخلية ورئيس مجلس القوى العاملة خطابًا سبق أن أشرنا إليه إلى مدير عام معهد الإدارة العامة بما مفاده دراسة "مدى الاستفادة من السعوديين المتقاعدين من ذوى الخبرة العملية فى القطاعين العام والأهلى ، واستثمار خبراتهم فى التدريس والتدريب وبعض مجالات العمل ، وإنشاء جمعية للمتقاعدين السعوديين لهذا الغرض". وهنا أصبح التوجه والربط واضحًا؛ فالتوجه قد جاء كما يبدو صريحًا فى الاستفادة من خبرات المتقاعدين السعوديين العملية وتوظيفها فى مجال التعليم والتدريب، وإنشاء جمعية للمتقاعدين. أما الربط فكما يفهم من نص الخطاب هو أن تنظيم الاستفادة من المتقاعدين السعوديين هى المهمة الأولى من مهام الجمعية بعد تكوينها. وهذا يعنى أن وجود الحاجة إلى الاستفادة من خبرات المتقاعدين يعنى بالضرورة الحاجة إلى إنشاء جمعية تنظم سبل وطرق الاستفادة من هؤلاء المتقاعدين.

واستنادًا إلى ما سلف ، أراد الباحثان أن يتعرفا على اتجاهات المتقاعدين ومدى رغبتهم فى تأسيس جمعية لرعاية شئونهم من خلال ثمانى عبارات موضحة فى الجدول (٧-٣) ، وكل عبارة منها تتطرق إلى جانب التأسيس والتنظيم والإشراف والاتصال وغير ذلك.

جدول رقم (٣-٧) مدى موافقة المتقاعدين على تأسيس جمعية لرعاية شئونهم وتوفير مزيد من الخدمات

العبارة		موافق بشدة	موافق	لا رأى	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى
إنشاء جمعية خاصة بالمتقاعدين توفر لهم مزيدًا من الخدمات.	ت	٩٨٤	٥٣٨	٩٩	٥٩	١٤	٤,٤٣	٠,٨
	٪	٥٨,٠٩	٣١,٧٦	٥,٨	٣,٤٨	٠,٨٣		
يكون لجمعية المتقاعدين نظامها الخاص واستقلالها الذاتى.	ت	٨٤٧	٦٠٣	١٥٤	٤٣	٣٨	٤,٢٩	٠,٩
	٪	٥٠,٢٧	٣٥,٧٩	٩,١	٢,٥٥	٢,٢٦		
تتكون الجمعية العمومية من جميع المتقاعدين.	ت	٧٦٠	٥٥٨	٢٢٤	١٠٢	٣٢	٤,١٤	٠,٩
	٪	٤٥,٣٥	٣٣,٢٩	١٣,٤	٦,٠٩	١,٩١		
تتشكل مجالس الجمعية ولجانها العاملة عن طريق الانتخاب.	ت	٧٠٩	٥١٩	٢٩٧	٨٤	٥٣	٤,٠٥	١,٠
	٪	٤٢,٦٦	٣١,٢٣	١٧,٩	٥,٠٥	٣,١٩		
ترتبط الجمعية إشرافيًا بوزارة العمل والشئون الاجتماعية.	ت	٧٢١	٥٠٨	٢٧٣	١١٥	٥٣	٤,٠٣	١,٠
	٪	٤٣,١٧	٣٠,٤٢	١٦,٣	٦,٨٩	٣,١٧		
تنسق الجمعية مع مصلحة معاشات التقاعد والجهات ذات العلاقة فيما يخدم مصالح المتقاعدين.	ت	٧٩٢	٥٧٩	٢٠٦	٥٨	٤٠	٤,٢٠	٠,٩
	٪	٤٧,٤٨	٣٤,٥٧	١٢,٣	٣,٤٦	٢,٣٩		
يشارك ممثلون للمتقاعدين فى عضوية مجلس إدارة مصلحة معاشات التقاعد.	ت	٧٤٧	٥٩٠	٢٤٣	٥٤	٤٣	٤,١٦	٠,٩
	٪	٤٤,٥٤	٣٥,١٨	١٤,٥	٣,٢٢	٢,٥٦		
تتواصل الجمعية مع أعضائها عن طريق بعض النشرات الإعلامية والدراسات الاجتماعية وكل ما يصب فى خدمة المتقاعدين.	ت	٧٧٢	٥٥٦	٢٤٦	٥٥	٣٧	٤,١٨	٠,٩
	٪	٤٦,٣٤	٣٣,٣٧	١٤,٨	٣,٣٠	٢,٢٢		

وبشأن تأسيس الجمعية بغرض توفير مزيد من الخدمات للمتقاعدين ألفينا قرابة (٩٠٪) يبدون الموافقة (٥٨,٠٩٪) منهم يوافقون بشدة و (٣١,٧٦٪) يوافقون على مبدأ التأسيس ، وأن نسبة المحايدين من عينة البحث لم تتجاوز (٥,٨٪) من المجيبين عن عبارة إنشاء جمعية خاصة بالمتقاعدين توفر لهم مزيدًا من الخدمات.

وإذا ما نظرنا إلى المتوسط الحسابى للعبارة نجد أنه (٤,٤٣) من خمس نقاط : مما يؤكد وجود موافقة عالية جدًا بين المجيبين فيما يخص إنشاء جمعية للمتقاعدين. ومن النظر إلى تدنى قيمة الانحراف المعيارى بحيث أنه لم يزد على (٠,٩٠) للمتوسط الحسابى للعبارة ؛ يتضح لنا وجود تجانس عالٍ بين آراء المبحوثين نحو العبارة المذكورة.

وإذا أمعنا بالنظر فى بقية عبارات الجدول (الخمس الأخيرة) نجد أن نسب الموافقة على كل عبارة من هذه العبارات تتراوح بين ما يزيد على (٧٣٪) إلى ما يزيد على (٨٢٪) من عينة البحث وهم يقفون إيجابيًا مع تكوين الجمعية العمومية من جميع المتقاعدين ، وأن يتم تشكيل الجمعية ولجانها العاملة عن طريق الانتخاب ، وأن ترتبط الجمعية إشرافيًا مع وزارة العمل والشئون الاجتماعية بحيث تنسق مع مصلحة معاشات التقاعد والجهات ذات العلاقة بكل ما يخدم مصالح المتقاعدين. ويلاحظ أن نسب الموافقين من المجيبين عن مشاركة ممثلين للمتقاعدين فى عضوية مجلس إدارة المصلحة وتواصل الجمعية مع أعضائها عن طريق النشرات الإعلامية والدراسات الاجتماعية تقارب (٨٠٪) من عينة البحث. ويلاحظ كذلك أن جميع المتوسطات الحسابية للعبارات الواردة فى الجدول (٧-٣) تزيد على (٤) نقاط من (٥) نقاط للعبارة الواحدة ؛ مما يؤكد وجود موافقة عالية أو عالية جدًا بين المجيبين فيما يتعلق بإنشاء وتنظيم وجهات الإشراف والتنسيق للجمعية ووسائل الاتصال مع أعضائها من المتقاعدين.

ما يستخلص من الجدول (٧-٣) وجود موافقة عالية من المتقاعدين نحو تأسيس جمعية لرعاية شئونهم. ويتفق ذلك تمامًا مع ما وجه به وزير الداخلية ورئيس مجلس القوى العاملة حول إنشاء الجمعية ، وما جاء فى العبارات من الثانية إلى الخامسة فى الجدول (٧-٣) يتفق مع روح "لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية" التى ترعاها وتشرف عليها وزارة العمل والشئون الاجتماعية. أما التنسيق مع مصلحة معاشات التقاعد الذى حظى بموافقة أكثر من (٨٢٪) من المجيبين فيبدو ذلك منسجمًا مع المنطق على اعتبار العلاقة والصلة الوثيقة بين المتقاعدين وهذه المصلحة. وقد جاءت رغبة المجيبين جامحة نحو التطلع إلى المشاركة عن طريق الممثلين للمتقاعدين فى مجلس إدارة مصلحة معاشات التقاعد بنسبة تقارب (٨٠٪) من عينة البحث. وهذه الإجابة تنسجم تمامًا مع إجابة للمبحوثين التى سبق تدوينها فى الجدول (٦-٣) حول نفس مضمون المشاركة بعضوية مجلس إدارة المؤسسة.

وأخيرًا فإن موافقة قرابة (٨٠٪) من المشاركين بالإجابة من العينة البحثية عن تواصل الجمعية مع أعضائها عن طريق النشرات الإعلامية والدراسات الاجتماعية أمر ينسجم مع طبيعة الجمعيات المماثلة فى العالم تحت معطيات أفضل الظروف.

توحيد نظام التقاعد مع نظام التأمينات الاجتماعية:

فى واقع الحال إنه يوجد فى المملكة ثلاثة أنظمة للتقاعد ، هى : النظام الخاص بالعسكريين ، ونظام المدنيين من موظفى الحكومة ، والثالث نظام التأمينات الاجتماعية الخاص بالعاملين فى القطاع الأهلى. ويتبع لكل نظام صندوق خاص يمول الصندوق الأول والثانى بمشاركة من المستفيدين وحصة مناظرة من الدولة، إضافة إلى عائدات الاستثمار والمستقطعات المستعادة من العائدين إلى الخدمة. أما الصندوق الخاص بالتأمينات الاجتماعية فيمول كذلك من مساهمة العاملين ومساهمة أصحاب الأعمال ، علاوة على عائدات الاستثمار والجزاءات والهبات والوصايا ومعونة الدولة عند الاحتياج ، وأى موارد أخرى تخصص لهذا الغرض.

فى الوقت الراهن بات لدى المواطن السعودى شعور كأن نظامى التقاعد الحكومى ونظام التأمينات الاجتماعية يسيران فى خطين متوازيين فى الوقت الذى أصبح هناك حاجة إلى الاندماج والتقارب بين هذه الأنظمة. وتنبع الحاجة إلى التقارب والاندماج من عملية انتقال العاملين من القطاع الحكومى إلى القطاع الأهلى أو العكس؛ فكان لا بد أن يكون هناك مرونة تسهل الانتقال بين الأنظمة وتحفظ للعاملين ميزة الاستفادة من ربط خدماتهم التقاعدية واستمرارها دون انقطاع فى الانتقال من القطاع الحكومى إلى الأهلى أو العكس.

وهذا الشعور قد تحول إلى مطلب تناقشه الصحف والمنتديات الفكرية والعلمية ، من ذلك توصية بمراجعة نظام التأمينات الاجتماعية وتقريب العلاقة بينه وبين نظام التقاعد المدنى تلك التوصية التى صدرت عن ندوة توظيف العمالة الوطنية فى القطاع الأهلى المنعقدة فى شهر رجب ١٤١٧هـ.

وفى التوجه السائر نحو التقارب وربما الاندماج بين أنظمة التقاعد يجد القارئ أن نظام التأمينات الاجتماعية الجديد (١٤٢١هـ) قد خطا أكثر من خطوة نحو التقارب خصوصًا مع نظام التقاعد المدنى ، نذكر من ذلك على سبيل المثال: حسميات التقاعد من المستفيد وصاحب العمل سترتفع إلى (٩٪) من أصل الراتب لتتساوى مع حسميات التقاعد الحكومى. التقاعد المبكر أصبح ممكنًا فى نظام التأمينات الاجتماعية الجديد بعد إكمال (٢٥) عامًا من الاشتراك. تخفيض مدة الاشتراك لاستحقاق كامل الراتب من (٥٠) عامًا إلى (٤٠) عامًا ، كما هو المعمول به فى نظام التقاعد الحكومى للقطاع المدنى وغير ذلك من نقاط التقارب التى أنجزها نظام التأمينات الاجتماعية الجديد نحو الاقتراب من أنظمة التقاعد الحكومية قد أصبح فى الوقت الحاضر أمر واقع.

وتوافقًا مع ما تم من الإنجاز أصدر مجلس الوزراء قرارًا برقم ١٩٩ وتاريخ ١٤٢١/٨/١٧هـ يتضمن تشكيل لجنة من سبعة وزراء برئاسة وزير الداخلية ورئيس مجلس القوى العاملة لدراسة موضوع التنسيق بين نظامى التقاعد المدنى

والعسكرى من جانب ونظام التأمينات الاجتماعية من الجانب الآخر ؛ وذلك بغرض الوصول إلى ترسيخ قواعد ثابتة لتبادل المنافع فيما بين الأنظمة المشار إليها ، على أن ترفع اللجنة توصياتها خلال عام من تشكيلها، فكل المؤشرات تعد بمزيد من التقارب بين نظامى التقاعد والتأمينات الاجتماعية ، وربما يؤدى هذا التقارب إلى اندماج للأنظمة فى مؤسسة واحدة ونظام موحد يخدم جميع فئات المستفيدين من الأنظمة الراهنة.

وبالنظر إلى ما تم من إظهار للرغبة لدى بعض المواطنين ، وما تم من إنجازات عملية تصب كلها فى مجرى التقارب بين نظامى التقاعد ونظام التأمينات الاجتماعية - عمد الباحثان إلى التعرف على وجهات نظر المتقاعدين حول موضوع التوحيد فى مؤسسة ونظام موحد ، وذلك من خلال طرح تسع عبارات ، والإجابة عنها توضح من خلال الجدول (٨-٣) التالى :

جدول رقم (٨-٣) اتجاهات المتقاعدين نحو توحيد أنظمة التقاعد الحكومية والأهلية فى مؤسسة ونظام موحد

العبارة		أؤيده بقوة	أؤيده	لا رأى	أعارضه	أعارضه بقوة	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى
المسئولية الاجتماعية للدولة تشمل جميع موظفيها إضافة إلى العاملين فى القطاع الأهلى.	ت	٥٨٨	٦٤١	٢٧٦	١٢٥	٣٠	٣,٩٨	٠,٩٩
	٪	٣٥,٤٢	٣٨,٦١	١٦,٦	٧,٥٣	١,٨١		
توحيد نظام معاشات التقاعد الحكومى للمدنيين والعسكريين مع نظام معاشات التأمينات الاجتماعية (القطاع الأهلى).	ت	٤٠٠	٥٠٠	٤٦١	٢١٢	١٠٦	٣,٥٢	١,١٦
	٪	٢٣,٨٢	٢٩,٧٨	٢٧,٥	١٢,٦٣	٦,٣١		
توحيد نظام معاشات التقاعد للمدنيين مع نظام معاشات التأمينات الاجتماعية.	ت	٣٨٢	٤٥٠	٥٠٣	٢١٢	١٠٩	٣,٤٧	١,١٧
	٪	٢٣,٠٧	٢٧,١٧	٣٠,٤	١٢,٨٠	٦,٥٨		
توحيد نظام معاشات التقاعد الحكومى للمدنيين مع نظام معاشات تقاعد العسكريين.	ت	٣٩٤	٤٧٤	٤٧٨	٢٢٤	٩١	٣,٥٢	١,١٥
	٪	٢٣,٦٢	٢٨,٥٤	٢٨,٨	٢٨,٧٨	٥,٤٨		
نظام معاشات التقاعد المدنى أفضل من نظام معاشات التقاعد العسكرى.	ت	٢٠٥	٢٦٢	٦٨٣	٣٣٦	١٥٩	٣,٠١	١,١٢
	٪	١٢,٤٦	١٥,٩٣	٤١,٥	٢٠,٤٣	٩,٦٧		
توحيد نظام سن التقاعد الإجبارى (٦٠) سنة لموظفى الدولة المدنيين والعسكريين.	ت	٣٨٣	٤٦٢	٣٨٢	٢٨٨	١٤٨	٣,٣٨	١,٢٥
	٪	٢٣,٠٣	٢٧,٧٨	٢٣,٠	١٧,٣٢	٨,٩		
توحيد نظام سن التقاعد الاختيارى (المبكر) لموظفى الدولة من المدنيين والعسكريين.	ت	٣٦٠	٥٧٦	٤٣٤	١٨٩	٩٩	٣,٥٤	١,١٣
	٪	٢١,٧١	٣٤,٧٤	٢٦,٢	١١,٤٠	٥,٩٧		
إيجاد مؤسسة واحدة تتولى شئون المتقاعدين من موظفى الدولة المدنيين والعسكريين والعاملين فى القطاع الأهلى.	ت	٤٨٥	٥٥٣	٣٦٥	١٦٣	٨٩	٣,٧١	١,١٤
	٪	٢٩,٣١	٣٣,٤١	٢٢,٠٥	٩,٨٥	٥,٣٨		
إبقاء نظام التقاعد للعسكريين على حاله دون الاندماج مع غيره من أنظمة التقاعد.	ت	٢٧٤	٣١٥	٥٢٩	٣٥٣	١٨١	٣,٠٩	١,٢٢
	٪	١٦,٥٩	١٩,٠٧	٣٢,٠٢	٢١,٣٧	١٠,٩٦		

العبارة الأولى فى الجدول تتضمن أن التقاعد والتأمين الاجتماعى حق للعاملين فى القطاعين الحكومى والأهلى ترعاه وتشرف عليه الدولة بوصفه جزءًا من مسؤولياتها الاجتماعية نحو المواطنين ، فجاءت نسب المجيبين عن هذه العبارة كالتالى (٣٥,٤٢٪) يؤيدون العبارة بقوة ، و (٣٨,٦١٪) يؤيدون فى مقابل (٧,٥٣٪) يعارضون ، و (١,٨١ ٪) يعارضون بقوة و(١٦,٦٪) لا رأى لهم فى الموضوع. ومعنى ذلك أن (٧٤,٣٪) يؤيدون أن مسؤولية الدولة الاجتماعية تشمل العاملين فى القطاعين الحكومى والأهلى. وإذا ما نظرنا إلى المتوسط الحسابى لهذه العبارة نجد أن قيمته قد بلغت (٣,٩٨) ؛ مما يدل على أن هناك موافقة عالية على أن مسؤولية الدولة الاجتماعية تشمل العاملين فى القطاع الحكومى والأهلى. كما نلاحظ أن هناك تجانسًا عاليًا فى آراء المبحوثين حول العبارة المذكورة من خلال ملاحظتنا لتدنى قيمة الانحراف المعيارى (٠,٩٩) للمتوسط الحسابى للعبارة سابقة الذكر.

وإذا ما نظرنا إلى العبارات الثانية والثالثة والرابعة فى الجدول (٣-٨) نجد أنها تتضمن السؤال عن مدى الموافقة على توحيد نظامى التقاعد الحكومى مع نظام التأمينات الاجتماعية ، وأن نسب المؤيدين بقوة والمؤيدين لخطوات التوحيد تتراوح بين ما يزيد على (٥٠٪ و ٥٣٪) ، وأن نسب المعارضين والمعارضين بقوة تبلغ على التوالى (١٨,٩٤٪) و (١٩,٣٨٪) و (٣٤,٢٦٪) ، ومنه نتبين أن لدى المجيبين تبلورًا إيجابيًا تجاه توحيد الأنظمة الثلاثة : المدنية والعسكرية ونظام التأمينات الاجتماعية. ويؤيد هذا الاستنتاج أن المتوسطات الحسابية لهذه العبارات الثلاث المذكورة تقارب أو تزيد على (٣,٥) نقطة من مجموع نقاط العبارة ؛ مما يدل على وجود موافقة عالية إلى حد ما نحو توحيد أنظمة التقاعد والتأمينات.

وفى مقارنة للمفاضلة بين نظام التقاعد المدنى مع نظام التقاعد العسكرى ضمن عبارة تقول: «نظام معاشات التقاعد المدنى أفضل من نظام معاشات التقاعد العسكرى» فجاءت إجابات الموافقة من عينة البحث بالنسب التالية :

(١٢,٢٦٪) يؤيدون العبارة بقوة ، و(١٥,٩٣٪) يؤيدون، فيما أن (٢٠,٤٣٪) يعارضون و(٩,٦٩٪) يعارضون بقوة و(٤١,٥٪) محايدون، مما يعنى أن مؤيدى أفضلية نظام التقاعد المدنى على العسكرى لا يزيدون على (٢٨,٢٩٪) من المجيبين ، وفى المقابل نجد أن (٣٠,١٠٪) يعارضون و(٤١,٥٪) محايدون ؛ مما يدل على أن نظام التقاعد المدنى ليس بأفضل من التقاعد العسكرى ، وأن النظام الأخير هو الأفضل فى نظر عينة البحث مع العلم بأن نسبة العسكريين فى عينة البحث تساوى (٥٥,٦٢) مقابل (٤٤,١٨٪) من المدنيين ؛ مما يعنى أن الأكثرية التى أيدت أفضلية نظام التقاعد العسكرى على المدنى قد تكون من العسكريين.

أما توجهات المبحوثين حول ما يخص توحيد نظام سن التقاعد بين المدنيين والعسكريين بحيث تمدد خدمة العسكريين إلى (٦٠) عامًا أسوة بالمدنيين ، وكذا توحيد نظام التقاعد المبكر لتصبح سنوات الخدمة المطلوبة للتقاعد المبكر واحدة بالنسبة للمدنى والعسكرى- فكانت نسبة معارضى توحيد سن التقاعد الإجبارى (٦٠ سنة) (١٧,٣٢٪) و(٨,٩٪) يعارضون بقوة ، وفى المقابل (٢٣,٠٣٪) يؤيدون التوحيد بقوة ، و (٢٧,٧٨٪) ، يؤيدون و (٢٣,٠٪) لا رأى لهم فى الموضوع المطروح ، الأمر الذى يعنى أن (٥٠,٨١٪) يؤيدون توحيد سن نظام التقاعد الإجبارى للمدنيين والعسكريين ، وهذا يتطابق إلى حد كبير مع ما هو موجود فى أنظمة التقاعد لدى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية. أما توحيد نظام التقاعد المبكر بين المدنيين والعسكريين فإن نسبة مؤيديه بقوة تصل إلى (٢١,٧١٪) ، وأن مؤيديه (٣٤,٧٤٪) مما يعنى أن (٥٦,٤٥٪) من عينة البحث يؤيدون توحيد نظام التقاعد المبكر بالنسبة لمنسوبى القطاع العسكرى والقطاع المدنى ، ونسبة (٥٦,٤٥٪) هذه كافية لإبراز تأييد عينة البحث من المتقاعدين لتوحيد النظامين فيما يخص التقاعد المبكر.

وحول توحيد مصلحة معاشات التقاعد التى تتولى أمور متقاعدى موظفى الحكومة المدنيين والعسكريين مع مؤسسة التأمينات الاجتماعية التى تعنى

بشئون العاملين فى القطاع الأهلى وشريحة من العاملين فى القطاع الحكومى كانت مواقف المبحوثين كالتالى: (٢٩,٣١٪) يؤيدون هذا التوجه بقوة ، و(٣٣,٤١٪) يؤيدون ، و(٢٢,٠٥٪) محايدون مقابل (٩,٨٥٪) معارضين و(٥,٣٨٪) معارضين بقوة. معنى ذلك أن (٦٢,٧٢٪) يؤيدون توحيد المؤسستين فى مؤسسة واحدة تؤدى نفس الغرض ، وأن نسبة المعارضين لهذا التوجه من المجيبين لا تزيد على (١٥,٢٣٪) فقط. وإذا نظرنا إلى المتوسط الحسابى لهذه العبارة نجد أن قيمته تصل إلى (٣,٧١) مما يدل على أن هناك موافقة عالية إلى حد ما حول إيجاد مؤسسة واحدة تتولى شئون المتقاعدين من موظفى الدولة المدنيين والعسكريين والعاملين فى القطاع الأهلى.

العبارة الأخيرة فى الجدول (٨-٣) تنص على "إبقاء نظام التقاعد للعسكريين على حاله دون الاندماج مع غيره من أنظمة التقاعد" ، ولم يؤيد هذه العبارة إلا (٣٢,٦٦٪) من المجيبين. فى المقابل فإن (٣٢,٣٣٪) معارضون لذلك ، و(٣٢,٠٢٪) من المجيبين لم يبدوا رأيًا حاسمًا فى المعارضة أو التأييد. وهذا يعنى انقسام الرأى لعدم وجود توجه واضح لدى عينة البحث فيما يخص وجود ميزة لنظام التقاعد العسكرى تميزه عن غيره وتدفع المبحوثين للتمسك به ومعارضة اندماجه مع غيره من أنظمة التقاعد الأخرى.

وإذا نظرنا إلى العبارة الخامسة فى الترتيب ضمن عبارات الجدول (٨-٣) ، وقارنا فيما بينها وبين العبارة الأخيرة فى الجدول نجد أن المجيبين لم يتبينوا ميزة يختص بها نظام التقاعد المدنى أو نظام التقاعد العسكرى ؛ ولذلك نجد تقاربًا بين تقييم المبحوثين للعبارتين سالفتى الذكر.

ما يستخلص من اتجاهات المبحوثين حول العبارات المدونة فى هذا الجدول (٨-٣) هو أن لدى المجيبين وضوحًا جيدًا حول شمولية المسئولية الاجتماعية للدولة لموظفيها وللعاملين فى القطاع الأهلى. وأن لدى المجيبين توجهًا إيجابيًا نحو توحيد أنظمة التقاعد الثلاثة : العسكرى، والمدنى ، ونظام التأمينات

الاجتماعية. وهناك ميل لدى عينة البحث إلى توحيد سن التقاعد الإجبارى ستين عامًا للعسكريين كما هو للمدنيين المعمول به فى الوقت الحاضر.

وحول مقارنة التفضيل بين مميزات النظام المدنى على نظام التقاعد العسكرى أو العكس لم يظهر المجيبون اتجاهًا تفضيليًا واضحًا إزاء هذا الموضوع؛ مما يدل على عدم توافر ميزة لدى نظام لا تتوافر للآخر، أو أن معلومات المجيبين العامة عن النظامين غير كافية؛ مما أدى إلى تأرجح فى الرأى. وهذا لربما هو أقرب الأسباب لأن المدنيين قد لا يعرفون الكثير عن مميزات ومثالب نظام التقاعد العسكرى والعكس صحيح بالنسبة لمحدودية معرفة العسكريين فى هذه العينة عن محاسن ومثالب نظام التقاعد الخاص بالمدنيين، إلا أن المجيبين قد أبدوا توجهًا إيجابيًا واضحًا إلى حد ما حول تأييدهم لفكرة إيجاد مؤسسة واحدة ترعى شئون المتقاعدين من موظفى القطاع الحكومى مع القطاع الأهلى. وهذا التوجه إلى الاندماج بين الأنظمة يتفق مع النظام المعمول به فى دولة الكويت.

سن التقاعد المناسبة فى ظل التطور الصحى والاحتياجات المستقبلية:

كل المؤشرات الديموغرافية تشير إلى ارتفاع متوسطات الأعمار المتوقعة عند الميلاد نتيجة لتقدم المستويات الصحية والمعيشية والاجتماعية. ولذا يصبح لزامًا أن يعاد النظر فى قياس مدى مقدرة الإنسان على الاستمرار فى أداء العمل، وبالتالى تحديد بلوغ سن الشيخوخة وفقًا للمستجدات العصرية وانتشار الوسائل التقنية المساعدة ذات الاستخدام الميسر.

فالمملكة لا شك مرت بنمو وتطور على كل المستويات الصحية والاقتصادية والاجتماعية والإدارية على امتداد الخمسين عامًا الأخيرة على وجه الخصوص. وهذا التطور قد ترك لمساته على كل جوانب الحياة. وما أشارت إليه إحصائيات الأمم المتحدة من ارتفاع لمتوسط الأعمار فى المجتمع السعودى من (٣٩-٤٥) عامًا فى مرحلة تقع بين ١٩٥٠-١٩٦٥م إلى قفزة بلغت (٧٠.٥) عامًا فى عام ٢٠٠٠م،

ما هو إلا نتيجة ملموسة لهذا التطور الصحى والاجتماعى. وتقدر نفس الإحصائية التى سبق أن أشرنا إليها فى متن هذا البحث أنه فى عام ٢٠٢٥م يصبح من المتوقع أن يرتفع المتوسط العمرى فى المجتمع السعودى إلى (٧٥,٥) عام (الغريب: ١٤-١٤٢٠هـ).

وعلى ضوء ما تقدم بات مطلوبًا أن يعاد النظر فى نظام التقاعد الحالى فيما يخص تحديد سن الشيخوخة الذى بنى عليه سن التقاعد قبل قرابة نصف قرن، وذلك من منظور يأخذ فى اعتباره كل المتغيرات على الساحة بما فى ذلك الاحتياج إلى معارف وخبرات المستويات عالية التأهيل والتدريب فى حاضر تشكل فيه العمالة الوافدة (٥٩٪) من القوى العاملة فى المجتمع السعودى. وبناءً عليه يصبح من المناسب جدًا أن يعدل سن التقاعد إلى (٦٥) بدل (٦٠) عامًا للعاملين فى القطاع المدنى على وجه الخصوص ، وأن يعاد النظر كذلك فى رفع سن التقاعد لدى العاملين فى القطاع العسكرى؛ حيث أصبح سن الشيخوخة الذى بنى عليه تحديد سن التقاعد كما أسلفنا متعارف عليه فى أغلب مجتمعات العالم مثل البرازيل ودولة الكويت هو بلوغ (٦٥) عامًا. وهذا التغيير فى سن الشيخوخة أو التقاعد جاء بفضل التطور الصحى ، وما نتج عنه من ارتفاع فى متوسط الأعمار فى المملكة وفى العالم أدى إلى تغيير سن الشيخوخة مما كان ينظر إليه كبداية لسن التقاعد عند بلوغ (٦٠)عامًا إلى أن تغيرت النظرة لدى الكثير من المجتمعات التى ارتقت بسن التقاعد إلى (٦٥) عامًا مستندة إلى مقدرة الإنسان على الاستمرار فى العمل والعطاء لفترة أطول من ذى قبل.

وفى هذه الجزئية من البحث يرغب الباحثان فى سبر اتجاهات المبحوثين ومعرفة أى مدى تمتد رغبتهم فى تغيير سن التقاعد الإجبارى إلى الأطول وتغيير مدة الخدمة إلى الأطول أو الأقصر للحصول على حق التقاعد المبكر ، أو الإبقاء على ما هو موجود فى نظام التقاعد الحالى دون تغيير. وفى هذا الجدول (٩-٣) نتعرف على ثلاثة أبعاد: الأول سن التقاعد الإجبارى المناسبة للموظفين المدنيين، والثانى سن التقاعد المناسبة للمشتغلين بمهن التدريس والتدريب، والثالث عدد سنوات الخدمة اللازمة لاستحقاق الموظفين المدنيين للتقاعد المبكر.

جدول رقم (٩-٣) سن التقاعد الإجبارى المناسبة للموظفين المدنيين وفيهم أعضاء هيئة التدريس والتدريب وعدد سنوات الخدمة للتقاعد المبكر

سن التقاعد الإجبارى المناسبة للموظفين المدنيين / القطاع		مدنى	عسكرى	المجموع
٦٠ عامًا (كما هو حاليًا)	العدد	٢٧٨	٤١١	٦٨٩
	٪	٤١,٣١	٥١,٥٠	٤٦,٨٤
٦٥ عامًا	العدد	١٠٧	١٧٠	٢٧٧
	٪	١٥,٩٠	٢١,٣٠	١٨,٨٣
٦٨ عامًا	العدد	١٥١	١٢٤	٢٧٥
	٪	٢٢,٤٤	١٥,٥٤	١٨,٦٩
غير ذلك	العدد	١٣٧	٩٣	٢٣٠
	٪	٢٠,٣٦	١١,٦٥	١٥,٦٤
المجموع		٦٧٣	٧٩٨	-
سن التقاعد المناسبة للمشتغلين بمهن التدريس والتدريب		مدنى	عسكرى	المجموع
٦٠ عامًا (كما هو حاليًا)	العدد	٢٤٦	٣٨٩	٦٣٥
	٪	٤٠,٤٦	٥٣,٤٣	٤٧,٥٣
٦٥ عامًا	العدد	١٠٤	١٤٨	٢٥٢
	٪	١٧,١١	٢٠,٣	١٨,٨٦
٧٠ عامًا	العدد	١٤٣	١٢٦	٢٦٩
	٪	٢٣,٥١	١٧,٣١	٢٠,١٣
غير ذلك	العدد	١١٥	٦٥	١٨٠
	٪	١٨,٩١	٨,٩٣	١٣,٤٧
المجموع		٦٠٨	٧٢٨	١٣٣٦
عدد سنوات الخدمة لتقاعد الموظفين المدنيين المبكر		مدنى	عسكرى	المجموع
من ١٥ إلى ٢٠ عامًا	العدد	٢٠٧	٢٠٥	٤١٢
	٪	٣٢,٩١	٢٨,٢٤	٣٠,٤١
من ٢١ إلى ٢٥ عامًا	العدد	١٤٣	١٨٤	٣٢٧
	٪	٢٢,٧٣	٢٥,٣٤	٢٤,١٣
من ٢٦ إلى ٣٠ عامًا	العدد	٢٢٠	٢٩٠	٥١٠
	٪	٣٤,٩٨	٣٩,٩٤	٣٧,٦٤
غير ذلك	العدد	٥٩	٤٧	١٠٦
	٪	٩,٣٨	٦,٤٧	٧,٨٢
المجموع		٦٢٨	٧٢٧	-

من خلال النظر إلى الجدول وإلى الجزئية الخاصة بسن التقاعد الإجبارى الخاص بموظفى الدولة المدنيين . يتبين القارئ أن أمام المجيبين فى هذه الجزئية أربعة خيارات هى: (٦٠) عامًا، (٦٥) عامًا، (٦٨) عامًا، وغير ذلك وأن المجيبين موزعون إلى فئتين: الأولى مدنية والثانية عسكرية. وأن المطلوب من المبحوثين أن يعربوا عن وجهات نظرهم للسن التقاعدى المناسبة من بين الخيارات المطروحة. من ذلك نتبين أن ما نسبته (٤١,٣١٪) من المدنيين و(٥١,٥٠٪) من العسكريين يفضلون أن يبقى سن التقاعد بالنسبة للموظفين المدنيين كما هو موجود (٦٠) عامًا.

وأن (١٥,٩٠٪) من المدنيين و(٢١,٣٠٪) من العسكريين يفضلون تمديد سن تقاعد الموظفين المدنيين إلى (٦٥) عامًا. وأن (٢٢,٤٤٪) من الموظفين المدنيين و(١٥,٥٤٪) من العسكريين يرون تمديد سن تقاعد الموظفين المدنيين إلى (٦٨) عامًا. فى حين أن (٢٠,٣٦٪) من المدنيين و (١١,٦٥٪) العسكريين لم يفضلوا أيًا من الخيارات العمرية الثلاثة (٦٠، ٦٨،٦٥عامًا) مناسبة للتقاعد فى الوقت الحاضر. وبالرغم من توزع الأصوات بين الخيارات المطروحة إلا أن الخيار الأول بالنسبة للمجيبين من المدنيين والعسكريين هو سن الستين لتقاعد الموظفين المدنيين. أما الخيار الثانى بالنسبة للعسكريين فيبقى سن (٦٥) عامًا ، فى حين أن الخيار الثانى بالنسبة للمدنيين هو سن (٦٨) للتقاعد الإجبارى للموظفين المدنيين.

وفيما يتعلق بسن التقاعد المناسبة للمشتغلين بمهن التدريس والتدريب أعطى للمبحوثين أربعة خيارات هى (٦٠)، (٦٥)، (٧٠) عامًا وغير ذلك ، فجاءت الإجابات كالتالى : (٦٨,٠٪) يرون أن السن المناسبة لتقاعد المشتغلين بمهن التدريس والتدريب (٦٠) عامًا ، و (٢٠,٦٪) من المجيبين يضعون سن (٧٠) عامًا فى الخيار الثانى ، و (١٨,٤٪) يضعون سن (٦٥) للتقاعد الإجبارى بالنسبة للمشتغلين بمهن التدريس والتدريب فى الخيار الثالث. والنتيجة أن توجه المبحوثين يميل إلى المحافظة على سن التقاعد مثل ما هو عليه (٦٠) عامًا بالنسبة للموظفين المدنيين ، وكذلك المشتغلين بمهن التدريس والتدريب.

والجزئية الأخيرة من الجدول (٩-٣) تخص عدد السنوات اللازمة لاستحقاق التقاعد المبكر بالنسبة للموظفين المدنيين. وقد وزعت كذلك إلى أربعة خيارات ، هي : الخيار الأول من (١٥-٢٠)، والثانى من (٢١-٢٥)، والثالث من (٢٦-٣٠) سنة خدمة ، والخيار الأخير غير ذلك. ووزع المجيبون إلى فئة المدنيين وفئة العسكريين. فكانت الإجابات كالتالى: (٣٤,٩٨٪) من المدنيين ، و (٣٩,٩٤٪) من العسكريين يرون سنوات الخدمة المناسبة لتقاعد الموظفين المدنيين المبكر تتراوح بين (٢٦-٣٠) عامًا. وهذا هو الخيار الأول بحسب النسب. أما الخيار الثانى فكان كالتالى: (٣٢,٩١٪) من المدنيين و (٢٨,٢٤٪) من العسكريين يرون أن التقاعد المبكر المناسب للموظفين المدنيين هو ما يتم بعد فترة تتراوح بين (١٥-٢٠) سنة خدمة ، وهى فترة تقل خمس سنوات عما هو موجود فى النظام المدنى للتقاعد تقريبًا. والذى يستنتج من إجابات المبحوثين عن هذه الجزئية ميول المجيبين إلى رفع عدد سنوات الخدمة قبل استحقاق التقاعد المبكر ، وهذه النزعة تظهر من إجابات العسكريين إلى حد ما أكثر من المدنيين.

ما يستخلص من إجابات المبحوثين فى الجدول (٩-٣) هو ما يلى: توجه المبحوثين بشكل عام إلى المحافظة على أن يبقى نظام سن التقاعد عند بلوغ سن (٦٠) عامًا للموظفين المدنيين ، وكذلك للعاملين بمهن التدريس والتدريب حسب الوضع الحالى دون تغيير، عدا ما يخص عدد سنوات الخدمة للحصول على التقاعد المبكر ، فاتجاهات المبحوثين (المجيبين) كما تعكس نسب الآراء فى الجدول (٩-٣) والجدول (١٠-٣) مع رفع زيادة سنوات الخدمة قبل الحصول والانتفاع من حقوق التقاعد وهى نتيجة غير متوقعة وتفسيرها يحتاج إلى دراسة أخرى ، خصوصًا أنه يوجد ما يقرب من التجانس فى اتجاهات المدنيين والعسكريين حول هذه النقطة.

الملفت للانتباه أيضًا ميول العينة المبحوثة إلى المحافظة على سن التقاعد الإجبارى كما هو موجود أو قائم فى الوقت الحاضر. وفى هذا الرأى أيضًا ما يقرب من التجانس بين رأيى المجيبين من المدنيين والعسكريين. والمعروف أن

نظام الخدمة المدنية لا يفرق بين من يعملون بمهنة التدريس والتدريب فيما يخص التقاعد عند بلوغ سن الستين ، بل دمجهم النظام مع غيرهم من الموظفين المدنيين ، وكذلك عينة الدراسة من المتقاعدين لم تفرق بين العاملين بمهن التدريس والتدريب وغيرهم من موظفى الخدمة المدنية ، ولذلك ترى أعلى نسبة من المجيبين فى الجدول (٩-٣) المحافظة على توحيد سن التقاعد وإبقاءه عند بلوغ سن الستين.

وعلى النقيض من نتائج هذا الجدول (٩-٣) ما توصلت إليه دراسة العبيدى (١٤١٤هـ) حيث يقول: أولى التوصيات التى يستشفها من نتائج دراسته ضرورة إعادة النظر فى سن الإحالة إلى التقاعد عند سن (٦٠) عامًا؛ لأن هناك من يتجاوزون الستين عامًا وهم بمقدرة جسمية وعقلية عالية. وعلى نفس المنوال إحدى التوصيات لدراسة الغريب (١٤١٦هـ) تحبذ العمل على دراسة تمديد سن التقاعد إلى (٦٥) عامًا لمن يرغب فى الاستمرار فى مزاولة العمل لجميع المهن دون استثناء.

ان العالم فى الوقت الحاضر متجه إلى تجاوز نظام الإجبار على التقاعد عند سن معينة ، وبدلاً من الإجبار اتجه إلى تحديد سن الانتفاع بالمعونات أو المعاشات التقاعدية. وسن الانتفاع فى كثير من المجتمعات تحددت بسن (٦٥) عامًا. ودون هذه السن يخسر المتقاعد بعض المميزات التى تتوافر له عند بلوغ سن الخامسة والستين.

أما العاملون خاصة بمهن التدريس - فى أغلب جامعات العالم بما فيها بعض الجامعات العربية ، فإن سن التقاعد لديهم تتراوح بين (٦٥-٧٠) سنة. وفى الولايات المتحدة واليابان يمكن أستاذ الجامعة من الاستمرار فى العمل بموجب عقد خاص بعد بلوغه سن (٧٠) عامًا إذا رغب فى الاستمرار.

والجدول (١٠-٣) يستطلع رأى المبحوثين تجاه السن المناسبة لتقاعد العسكريين وعدد سنوات الخدمة اللازمة لاستحقاق التقاعد المبكر للعسكريين.

وهو موزع إلى ثلاثة أجزاء ، الأول : الخاص بسن التقاعد الإجبارى المناسبة للطيارين ، والثانى سن التقاعد الإجبارى المناسبة للعسكريين غير الطيارين ، والجزء الثالث يحدد عدد سنوات الخدمة اللازمة لاستحقاق التقاعد المبكر للعسكريين. والمجيبون موزعون إلى فئتين : الأولى فئة المدنيين ، والثانية فئة العسكريين. والجزئيتان الأوليان من الجدول موزعتان كل واحدة منهما إلى ثلاثة خيارات. أما الثالثة الأخيرة من الجدول فموزعة إلى أربعة خيارات.

وقد أشارت البيانات إلى أن (٥٥,٩٧٪) من الموظفين المدنيين ، وأن (٥٨,٦٨٪) من العسكريين يرون أن سن التقاعد الاجبارى المناسبة للطيارين بحسب رتبهم تتراوح بين (٤٢) إلى أقل (٥٦) عامًا هو النظام المعمول به فى الوقت الحاضر. أما الخيار الثانى لعينة البحث كالتالى (٣٤,٣٣٪) من المدنيين و(٣٥,١٣٪) من العسكريين يرون تمديد سن التقاعد للطيارين بحسب رتبهم بحيث تتراوح الفترة بين (٤٦) إلى (٦٠) عامًا. ومعنى ذلك أن المبحوثين يفضلون عدم التغيير والحفاظ على النظام السارى بدليل ارتفاع نسبة المصوتين على الخيار الأول وهو الإبقاء على الوضع الحالى ، وذلك بنسبة تتراوح بين (٥٦٪) إلى (٥٩٪) تقريبًا.

جدول رقم (٣-١٠) سن التقاعد الاجبارى المناسبة لمنسوبى القطاع العسكرى وفيهم الطيارون وعدد سنوات الخدمة للتقاعد المبكر

القطاع / سن التقاعد المناسبة للطيارين		مدنى	عسكرى	المجموع
من ٤٢ إلى أقل من ٥٦ عامًا (كما هو حاليًا)	العدد	٣٠٠	٤١٥	٧١٥
	٪	٥٥.٩٧	٥٨.٧٨	٥٧.٥٧
من ٤٦ إلى ٦٠ عامًا	العدد	١٨٤	٢٤٨	٤٣٢
	٪	٣٤.٣٣	٣٥.١٣	٣٤.٧٨
غير ذلك	العدد	٥٢	٤٣	٩٥
	٪	٩.٧٠	٦.١	٧.٦٥
المجموع		٥٣٦	٧٠٦	١٢٤٢
سن التقاعد المناسبة للعسكريين غير الطيارين		مدنى	عسكرى	المجموع
من ٤٤ إلى ٥٨ عامًا (كما هو حاليًا)	العدد	٢٧٢	٣٦٢	٦٣٤
	٪	٤٩.٩١	٤٥.٦٥	٤٧.٣٨
من ٤٨ إلى ٦٠ عامًا	العدد	٢٢٣	٣٥١	٥٧٤
	٪	٤٠.٩٢	٤٤.٢٦	٤٢.٩
غير ذلك	العدد	٥٠	٨٠	١٣٠
	٪	٩.١٧	١٠.١	٩.٦٢
المجموع		٥٤٥	٧٩٣	١٣٣٨
عدد سنوات الخدمة لاستحقاق التقاعد المبكر للعسكريين		مدنى	عسكرى	المجموع
من ١٢ إلى ١٥ عامًا	العدد	١٢٩	١٣١	٢٦٠
	٪	٢٣.٥٨	١٦.٤٦	١٩.٣٦
من ١٦ إلى ١٨ عامًا	العدد	٩٠	٢٠٧	٢٩٧
	٪	١٦.٤٥	٢٦.٠١	٢٢.١١
من ١٩ إلى ٢٢ عامًا	العدد	٢٥٨	٣٨٧	٦٤٥
	٪	٤٧.١٧	٤٨.٦٢	٤٨.٠٣
غير ذلك	العدد	٧٠	٧١	١٤١
	٪	١٢.٨٠	٨.٩٢	١٠.٤٩
المجموع		٥٤٧	٧٩٦	١٣٤٣

والميل إلى المحافظة على النظام القائم بالنسبة لسن التقاعد الإجبارى عند العسكريين يتفق إلى حد ما مع رغبة المدنيين فى المحافظة على نظام سن التقاعد الإجبارى ، كما تبين لنا من الجدول (٩-٣) السابق وبخصوص سن التقاعد المناسبة للعسكريين غير الطيارين توضح البيانات أن (٤٩,٩١٪) من المدنيين و(٤٥,٦٥) من العسكريين يؤيدون الوضع الحالى للنظام (٤٤-٥٨ سنة) دون تغيير. فى حين يرى تمديد سن خدمة العسكريين غير الطيارين من (٤٨) إلى (٦٠) بدلاً من (٤٢-٥٦) سنة ما نسبته (٤٠,٩٢٪) من المدنيين و (٤٤,٢٦٪) من العسكريين المجيبين عن أسئلة البحث. ومن استعراض نسب الجدول يتبين أن أغلبية المدنيين والعسكريين المصوتين يؤيدون إلى حد ما المحافظة على الوضع الحالى لسن التقاعد الخاص بالعسكريين.

أما بخصوص عدد سنوات الخدمة لاستحقاق العسكريين للتقاعد المبكر يتبين من الجدول أن أعلى نسبة للمجيبين وهى (٤٧,١٧) من المدنيين و (٤٨,٦٢) من العسكريين تؤيد زيادة عدد سنوات الخدمة المطلوبة لاستحقاق التقاعد المبكر للعسكريين.إلى (١٩-٢٢) سنة خدمة بدلاً من (١٥-١٨) سنة خدمة ، وهنا نلاحظ تجانسًا فى نظرة العسكريين والمدنيين حول تمديد سنوات الخدمة فى هذه النقطة. وأن الخيار الثانى بالنسبة للمتقاعدين المدنيين هو طلب تقليل سنوات الخدمة إلى (١٢-١٥) بالنسبة لتقاعد العسكريين. أما الخيار الثانى بالنسبة للعسكريين فهو تقريبًا المحافظة على الوضع الحالى للنظام (من ١٦-١٨سنة) دون تغيير فيما يخص تقاعدهم المبكر. وبشكل عام يميل المدنيون والعسكريون جميعًا فيما يتعلق بعدد سنوات الخدمة لاستحقاق التقاعد المبكر إلى تمديد فترة سنوات استحقاق للتقاعد المبكر. أما ما يخص سن التقاعد الإجبارى فكلا الطرفين المدنى والعسكرى يميلان إلى المحافظة على الوضع الحالى للنظام.

وهنا نلاحظ أنه بخلاف توجهات المبحوثين نحو تمديد سنوات الاستحقاق للتقاعد المبكر، نجد لدى بعض المنظمين (المشرعين) توجهًا نحو تقليل سنوات

استحقاق التقاعد المبكر ، خصوصًا فيما يتعلق بالموظفات من النساء. وسبب هذا التوجه لدى المنظم السعودى قد يعود إلى إرهاصات ظاهرة البطالة فى المجتمع السعودى المتفشية خصوصًا بين الفتيات الباحثات عن العمل بشكل ملحوظ ، وقد جاء ضمن البحوث المتواصلة عن الحلول والمقترحات الناجعة مقترح تدارسه مجلس الشورى ، وأصدر به توصيات إلى الجهات العليا. ومن هذه التوصيات ما يهدف إلى خفض سن التقاعد للموظفة من (٦٠عامًا) وتكملة لهذه التوصية رأى المجلس أنه يحق للموظفة التى تبلغ سن الخمسين قبل أن تكمل (٢٠) عامًا من الخدمة أن تشترى (٥) سنوات لإكمال استحقاقها للتقاعد المبكر ، وبذلك تستحق نصف آخر مرتب شهرى تتسلمه الموظفة، مما أحدث ضجة فى المجتمع الصحفى بالذات وبين النساء المعنيات بالتوصية على الخصوص إلى درجة عبرت عنها الكاتبة المعروفة د. نورة السعد بقولها:

"لا تخلو صحيفة أو مجلة يوميًا من رأى هنا وهناك حول هذه القضايا المذكورة فى أعلى المقالة (تعليم المرأة فى مجتمعنا... وعملها، وتقاعدها من الوظيفة، وكيفية رعايتها لأسرتها... و... إلخ) ولأنى مثل بقية الزميلات والزملاء الكتاب قد شاركنا فى مناقشة عدد من هذه القضايا لما نتوقع أنه يخدم تنمية المجتمع ولا يحقق ظلمًا للموظفات..(إن توظيف الخريجات) قضية مهمة وأساسية وهى من مهمات الدولة ، وليس جهاز الرئاسة العامة لتعليم البنات فقط.. ولا بد من إيجاد حلول عملية وعلمية وواقعية لاستثمار علم هؤلاء ومنحهن التدريب والفرص والوظيفة بعدالة وموضوعية يحققان الأمن النفسى والوظيفى لهن ولسواهن.. ولن يتم توفير هذا من خلال المطالبة بالتقاعد المبكر الإلزامى للموظفات" (السعد: ١٨).

سن التقاعد المناسبة للمرأة العاملة:

معلوم أننا فى هذا البحث لم نفرد جزءًا خاصًا بالمرأة العاملة ؛ لأن البحث برمته يتعلق بشأن المتقاعدين ، وهو بهذا المعنى يشمل الجنسين دون تخصيص

إلا أن بروز ما يسمى بـ"التقاعد المبكر الإلزامى" (فى الصحافة خصوصًا) أثناء إعداد هذا البحث دفع الباحثين إلى محاولة معرفة ما إذا كان هناك اختلاف بين اتجاهات الرجل والمرأة من المتقاعدين نحو التقاعد المبكر أو الإلزامى للمرأة العاملة ، وذلك من خلال أربع عبارات عن سن التقاعد ومدة الخدمة اللازمة لاستحقاق كامل الراتب ، وأخيرًا المساواة بين الرجل والمرأة فى جميع خدمات التقاعد كما يتضح من الجدول (١١-٣).

جدول رقم (١١-٣)
اتجاهات المتقاعدين نحو سن التقاعد المناسبة للمرأة العاملة

العبارة	الجنس	موافق بشدة	موافق	لا رأى	غير موافق	غير موافق على الإطلاق	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى
سن تقاعد المرأة ينبغى أن تقل عن سن تقاعد الرجل.	ذكر	٤٣٫٤٤	٢٧٫٦٦	١٨٫٧٠	٦٫٧٥	٣٫٤٤	٤٫٠١	١٫٠٩
	أنثى	٣٢٫٠٨	٢٢٫٦٤	١٥٫٠٩	١٥٫٠٩	١٥٫٠٩	٣٫٤١	١٫٤٦
سن تقاعد المرأة ينبغى أن تقل عن سن تقاعد الرجل بـ (٥) سنوات على الأقل .	ذكر	٣٨٫٩٢	٢٩٫٤٣	١٩٫٢٣	٧٫٥٤	٤٫٨٧	٣٫٨٩	١٫١٤
	أنثى	٢٥٫٩٣	٣١٫٤٨	١٦٫٦٧	١١٫١١	١٤٫٨١	٣٫٤٢	١٫٣٨
تخفيض سنوات الخدمة الوظيفية للمرأة إلى (٣٠) عامًا بدلاً من (٤٠) عامًا مناسب جدًا.	ذكر	٤٢٫٠٠	٢٧٫٩٤	١٨٫٢٦	٧٫٦١	٤٫١٩	٣٫٩٥	١٫١٣
	أنثى	٣٢٫٧٣	٢٣٫٦٤	١٤٫٥٥	٩٫٠٩	٢٠٫٠٠	٣٫٤٠	١٫٥٢
فى جميع خدمات المتقاعدين ينبغى أن يساوى بين الرجال والنساء تمامًا.	ذكر	٢٢٫٨٢	١٦٫٢٨	٢١٫٢٨	٢١٫٤٧	١٨٫١٤	٣٫٠٤	١٫٤٢
	أنثى	٤١٫٨٢	١٦٫٣٦	٩٫٠٩	١٢٫٧٣	٢٠٫٠٠	٣٫٤٧	١٫٦١

العبارة الأولى تتضمن استطلاع الرأى عما إذا كان ينبغى أن يقل سن تقاعد المرأة عن الرجل بشكل عام ، فكانت إجابة الرجال (٤٣,٤٤٪) يوافقون على العبارة بشدة ، و (٢٧,٦٦٪) يوافقون ، و (١٨,٧٠) محايدون ، بمعنى أن (٧١,١٠٪) من الرجال يوافقون على مبدأ تخفيض سن تقاعد المرأة عن الرجل ، وقرابة (١٠,١٩٪) من الرجال يعارضون هذا المبدأ، ومن جانب النساء (٣٢,٠٨٪) يوافقن بشدة ، و (٢٢,٦٤٪) يوافقن ، و (١٥,٠٩٪) التزمن جانب الحياد ، بمعنى أن (٥٤,٧٢٪) يوافقن على مبدأ تخفيض سن تقاعد المرأة عن الرجل ، وأن (١٥,٠٩٪) غير موافقات ، و (١٥,٠٩٪) غير موافقات على مبدأ التخفيض على الإطلاق. بمعنى أن (٣٠,١٨٪) من المجيبات يعارضن مبدأ التخفيض مقابل (١٠,١٩٪) من الرجال فقط ، وأن (٧١٪) تقريبًا من الرجال يؤيدون مبدأ التخفيض مقابل (٥٤,٧٢٪) يؤيدن تخفيض سن تقاعد المرأة عن الرجل. وإذا ما نظرنا إلى المتوسط الحسابى للعبارة (٤,٠١) ، فإن ذلك يؤكد وجود موافقة عالية جدًا بين المجيبين من الرجال. ولكن الموافقة على العبارة تنخفض بين المجيبات من النساء بدليل أن المتوسط الحسابى لم يتجاوز (٣,٤١) مقارنة بالمتوسط الحسابى للعبارة عند الرجال.

فى العبارة الثانية التى تحددت فيها سنوات الفرق فى تخفيض سن تقاعد المرأة عن الرجل بخمس سنوات ، ألفينا الإجابات كالتالى (٣٨,٩٢٪) من الرجال يوافقون بشدة ، و (٢٩,٤٣٪) يوافقون ، و (١٢,٤١٪) من الرجال يعارضون ، بمعنى أن (٦٨,٣٥٪) من المجيبين من الرجال يؤيدون تخفيض سن تقاعد المرأة خمس سنوات عن الرجل. أما النساء فإن (٥٧,٤١٪) يوافقن على تخفيض سن تقاعد المرأة عن الرجل خمس سنوات ، وأن (٢٥,٩٢٪) يعارضن التخفيض. والواضح أن معارضة النساء لتخفيض (٥) سنوات فى سن تقاعد المرأة عن الرجل أقوى من معارضة الرجال لهذا التخفيض.

تخفيض سنوات خدمة المرأة العاملة إلى (٣٠) عامًا بدلاً من (٤٠) عامًا، كما هو متبع فى الوقت الحاضر. وقد أيد هذا التخفيض فى العبارة من الرجال (٤٢,٠٠٪) يوافقون بشدة و (٢٧,٩٤٪) يوافقون ، أى أن (٦٩,٩٤٪) من الرجال يوافقون على تخفيض (١٠) سنوات فى خدمة المرأة بحيث تصبح (٣٠) بدلاً من (٤٠) عامًا ، ولم يعارض هذه العبارة إلا ما نسبته (١١,٨٠٪) من الرجال. أما النساء فإن الموافقات منهن بشدة (٣٢,٧٤٪) والموافقات (٢٣,٦٤٪) أى ما نسبته (٥٦,٣٨٪) من المجيبات من النساء يوافقن على (٣٠) سنة فترة الخدمة للمرأة بدلاً من (٤٠) سنة. أما غير الموافقات وغير الموافقات بشدة فنسبتهن بين المجيبات عن العبارة (٢٩,٠٩٪) وهى نسبة أعلى من نسبة المعارضين من الرجال التى لم تتجاوز (١١,٨٪). وبشكل عام يتضح أن الموافقين على تخفيض سنوات الخدمة للمرأة تعلو نسبتهم بين الرجال بمعنى أن النساء أقل حماسًا من الرجال للتخفيض ، مع أن التخفيض لصالحهن ما دام لا ينقص من المرتب الشهرى شيئًا.

فى العبارة الأخيرة من الجدول التى تطرح مبدأ المساواة بين الرجال والنساء فى جميع خدمات التقاعد تغير اتجاه التصويت بين الرجال والنساء. ونلاحظ هنا أن نسبة الموافقين بشدة والموافقين من الرجال لم تتجاوز (٣٩,١٠٪) ، فى المقابل نجد أن نسبة الموافقات بشدة والموافقات من النساء تبلغ (٥٨,١٨٪) ، وأن نسبة المعارضات من النساء (٣٢,٧٣٪) وهى أقل من نسبة المعارضين من الرجال البالغة (٣٩,٦١٪) لعبارة المساواة فى الخدمات التقاعدية بين الرجال والنساء. ومعنى ذلك أن الرجال يميلون إلى كفة التميز على المرأة. وهذا الشعور لدى الرجال قد يكون عائدًا إلى الموروث الثقافى ، وأن المرأة تميل إلى المساواة فى المعاملات فى هذه المرحلة أكثر من الرجل.

ملخص ما ورد فى الجدول (١١-٣) فى العبارات الثلاث الأولى حسب ترتيبها فى الجدول كان التركيز على الاختلاف بين الرجل والمرأة واضحًا ، من حيث خفض سن التقاعد وخفض سنوات الخدمة ، وكانت اتجاهات المبحوثين من الرجال إيجابية أكثر من المبحوثات نحو تلك العبارات التى تعطى أفضلية للنساء. وهذه الإيجابية من الرجال نحو النساء يصعب أن نفسرها بشعور التعاطف نحو المرأة ؛ لأن الأمر إذا أخذ بهذه الصورة فهو إقرار بضعف المرأة ، وإن إدراك هذا الجانب قد حدا بالمجيبات أن يأخذن موقفًا مختلفًا إلى حد ما عن موقف الرجال ومخالفًا لمصالحهن فى الوقت نفسه فى كل الإجابات عن العبارات الثلاث. ولعل التفسير الأقرب للصحة لاتجاهات الرجال فى ميلهم إلى تقصير سن تقاعد المرأة وخفض فترة سنوات الخدمة يعود إلى اجتهادهم بالإسهام فى حل مشكلة توظيف الخريجة ، وفى هذه الحالة تصبح الميول لدعم ربة الأسرة وتوظيف المرأة.

فى العبارة الأخيرة نلاحظ تراجع المجيبين من الرجال عن السير فى ركب مساواة المرأة فى خدمات التقاعد مع الرجل ، فى حين أبرزت المرأة توجهًا إيجابيًا فى منحى المساواة. ولعل سبب هذا التراجع والتحفظ على مبدأ المساواة من قبل الرجال يعود كما ذكرنا إلى تبسيط الفهم للموروث الثقافى لعلاقة الرجل بالمرأة ودور المرأة فى المجتمع.

وعلى كل حال ، فإن تخفيض سن تقاعد المرأة عن الرجل موجود لدى بعض المجتمعات ، وهو مبدأ مقبول لأنه يقدم للمرأة ميزة ولا يسلبها حقًا. فى البرازيل مثلاً سن تقاعد المرأة يقل عن الرجل بخمس سنوات وفى الولايات المتحدة الأمريكية عند مرحلة معينة كان سن تقاعد المرأة يقل عن الرجل. أما فى الوقت الحاضر فسن التقاعد يتراوح بين (٦٥-٧٠) سنة للرجل والمرأة. لكن إذا كان المجتمع يعانى البطالة ويبحث عن حلول لتوظيف العاطلين ، فالدافع إلى التقاعد المبكر واحد من الحلول ، وقد أخذت به دولة البحرين على اعتباره "أحد النظم الفعالة التى تمنح الموظف الفرصة للتقاعد المبكر مع إعطائه جميع مميزات

التقاعد العادى ، وإضافة عليها كاحتساب (٥) سنوات خدمة ومنح الزيادة الدورية (٣٪ علاوة فرق غلاء معيشة) كما يفسح المجال لتوظيف عناصر أخرى بحاجة للعمل" (دولة البحرين ديوان الموظفين رئاسة الوزراء:٤).

وبالأسلوب الذى أخذت به دولة البحرين يمكن أن نسمى التقاعد المبكر ميزة للمتقاعد ، وفرصة للباحث عن العمل. أما توصية مجلس الشورى بإلزام الموظفة بالتقاعد عند بلوغ سن الخمسين عامًا ، وفتح الباب لشراء خمس سنوات لاستكمال حقوق التقاعد المبكر للحصول على نصف المرتب الشهرى : فهذا الإجراء لا يبدو إلا تنسيقًا إلزاميًا من الوظيفة لا يعطى للمتضرر حق التنسيق خصوصًا إذا كان تقاعد الموظفة لقصر فترة خدمتها لا يتم إلا بشراء سنوات خدمة إضافية. وقد يكون الحل الأعدل هو تقليل أو تخفيض فترة الخدمة للمرأة لتصبح (٣٠) سنة بدلاً من (٤٠) عامًا ويحتسب التقاعد على هذا الأساس لمن أراد أن يتقاعد مبكرًا أو يكمل سنوات الخدمة المطلوبة ثلاثين عامًا.

ففى سلطنة عمان على سبيل المثال فإن مدة الخدمة المطلوبة للرجال والنساء فى السلطنة (٢٠) عامًا ، يحصل من أكمل هذه المدة على (٨٠٪) من آخر راتب الوظيفة التى يشغلها أو تشغلها الموظفة. وفى دولة الكويت مدة الخدمة لا تزيد على (٣٠) عامًا يستحق الموظف فى حالة إكمالها (٩٥٪) من آخر راتب يتسلمه قبل التقاعد. وهذه الأمثلة وغيرها كثير يمكن احتذاؤها فى البحث عن الحلول ومعالجة أوضاع التوظيف بأساليب أكثر عدالة ومقبولية وما ينطبق على المرأة ينطبق على الرجل : لأن اختناقات التوظيف يتعرض لها الجميع من الرجال والنساء.

الوضع الاقتصادى والمعيشى للمتقاعدين:

اتساع نطاق المسؤولية الاجتماعية للدولة الإسلامية مستمد من حقها فى ملكية كنوز أرض الدولة وفضائها وحقها فى إدارة الشأن العام لمواطنيها. وهى

لذلك تتحمل مسؤولياتها لسد حاجات المعوزين من مورد بيت المال من غير الزكاة. وتوفر العمل المناسب للمواطنين ولو أدى الأمر إلى إقراضهم من بيت المال ما يستطيعون به العمل والاكتساب.

فالمسؤولية الاجتماعية تستلزم من الدولة الإسلامية أن تضمن للمواطن مستوى الكفاية من المعيشة ، أى بمعنى إمداده بكفايته وفقًا للمستوى الذى يحياه أفراد المجتمع الذى يعيش به الفرد.

وإدراكًا لهذه المسؤولية الإسلامية ،فإن حكومة المملكة العربية السعودية تبذل جهودًا كبيرة لتوفير الوظائف للقادرين على العمل ، وترعى ثلاثة برامج رئيسية وأساسية لتوفير معيشة كريمة لكبار السن وذوى الحاجة من الصغار وغير القادرين على العمل لأى سبب من الأسباب. وهذه البرامج هى برنامج التقاعد لموظفى الدولة بشقيه المدنى والعسكرى وبرنامج التأمينات الاجتماعية للعاملين فى القطاع الأهلى وشريحة من العاملين فى القطاع الحكومى. والثالث برنامج الضمان الاجتماعى المخصص لفئات مختلفة عن الفئات المستفيدة من برنامج التقاعد والتأمينات الاجتماعية.

وحيث إن برنامج التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعى خارجان عن نطاق هذا البحث ، ومدار بحثنا يتركز حول برنامج المتقاعدين المخصص لموظفى الدولة ، وهل يوفر هذا البرنامج فى وضعه الحالى حد الكفاية الذى نص عليه فقهاء الإسلام لغالبية شرائح المتقاعدين من الموظفين، بعد كل ما بذل من جانب الدولة لرفع الحد الأدنى من المعاش من (٢٥٠) إلى (٤٠٠) ثم إلى (٨٠٠) وأخيرًا إلى (١٥٠٠) ريال وتحديد ثمانمائة ريال كحد أدنى لوريث المتقاعد. إلا أنه بالرغم من كل ما بذل من مساع لتحسين أوضاع المتقاعدين لا تزال بعض المؤشرات تؤكد أن بعض الشرائح من المتقاعدين تعانى ضنك العيش ، وأن هذه الشرائح بحاجة إلى مزيد من عناية الدولة. وهذا ما سنتعرف عليه من نتائج الدراسة الميدانية فى الجزء اللاحق من هذا البحث.

جدول رقم (١٢-٣)

توزيع المتقاعدين وفقاً لأوضاعهم المالية قبل التقاعد وبعده

الراتب الشهري قبل التقاعد	العدد	٪
أقل من ٢٠٠٠ ريال	٥٩	٣.٦
من ٢٠٠٠ إلى أقل من ٤٠٠٠ ريال	٣٦١	٢٢.٠
من ٤٠٠٠ إلى أقل من ٦٠٠٠ ريال	٥٢٧	٣٢.٢
من ٦٠٠٠ إلى أقل من ٨٠٠٠ ريال	٢٨٢	١٧.٢
من ٨٠٠٠ إلى أقل من ١٠٠٠٠ ريال	١٤٢	٨.٧
١٠٠٠٠ ريال فأكثر	٢٦٧	١٦.٣
المجموع	١٦٠٣	١٠٠
الراتب الشهري بعد التقاعد	**العدد**	**٪**
أقل من ٢٠٠٠ ريال	٥٣٢	٣٢.١
من ٢٠٠٠ إلى أقل من ٤٠٠٠ريال	٥٣٠	٣١.٩
من ٤٠٠٠ إلى أقل من ٦٠٠٠ ريال	٢١٦	١٣.٠
من ٦٠٠٠ إلى أقل من ٨٠٠٠ ريال	١٤٠	٨.٤
من ٨٠٠٠ إلى أقل من ١٠٠٠٠ ريال	٩٩	٦.٠
١٠٠٠٠ ريال فأكثر	١٤٢	٨.٦
المجموع	١٦٥٩	١٠٠
مصادر الدخل الأخرى	**العدد**	**٪**
إيجار عقار	٢٤٠	١٣.٦
عائدات أسهم	٥٥	٣.١
ودائع بنكية	٢٦	١.٥
مخصصات حكومية	١٤	٠.٧٩
ميراث	٣٣	١.٨
أخرى	١٨٤	١٠.٤
لا يوجد مصادر	١١٩٩	٦٨.٢
المجموع	١٧٥٦	١٠٠

تابع - جدول رقم (١٢-٣):

الأعباء المالية بعد التقاعد	العدد	٪
زادت	١٣٥٨	٨٠.٥
نقصت	١١٦	٦.٩
لم تتغير	٢١٣	١٢.٧
المجموع	١٦٧٨	١٠٠
مكان الإقامة بعد التقاعد	**العدد**	**٪**
مدينة	١٤٢٩	٨٤.٢
قرية	١٩٥	١١.٥
ضاحية	٣٦	٢.١
هجرة	١٣	٠.٨
متنقل	٢٤	١.٤
المجموع	١٦٩٧	١٠٠

يلاحظ القارئ أن الجدول (١٢-٣) يتضمن خمسة بنود، الأول: الراتب الشهرى قبل التقاعد، والثانى : الراتب الشهرى بعد التقاعد، والثالث: مصادر الدخل الأخرى (إن وجدت عند المتقاعد)، الرابع الأعباء المالية بعد التقاعد، الخامس والأخير مكان الإقامة بعد التقاعد. ومن النظر إلى البند الأول من الجدول نتبين أن المبحوثين موزعون إلى ست فئات بحسب رواتبهم الشهرية. ونلاحظ أن (٣.٦٪) من المجيبين تقل معاشاتهم عن ألفى ريال ، وأن (٢٢.٠٪) تقل معاشاتهم عن أربعة آلاف ريال ، وأن (٣٢.٢٪) تتراوح معاشاتهم بين (٤٠٠٠-٦٠٠٠) ريال . وأن (١٧.٢٪) تقل معاشاتهم عن (٨٠٠٠) ريال ، وأن من تصل رواتبهم إلى (١٠.٠٠٠) ريال أو أكثر قبل التقاعد لاتزيد نسبتهم عن (١٦.٣٪) من عينة البحث.

أما بعد التقاعد فقد ارتفعت نسبة من تقل معاشاتهم عن ألفى ريال من (٣.٦٪) قبل التقاعد إلى (٣٢.١٪) بعد التقاعد. وارتفعت نسبة من تقل معاشاتهم عن (٤٠٠٠) ريال قبل التقاعد عن (٢٢.٠٪) إلى (٣١.٩٪) بعد التقاعد.

والذين يتسلمون رواتب تتراوح بين (٤٠٠٠) ريال إلى أقل من (٦٠٠٠) ريال انخفضت نسبتهم من (٣٢,٢٪) قبل التقاعد إلى (١٢,٠٪) بعد التقاعد. أما الذين يتسلمون مرتبات تبلغ (١٠,٠٠٠) أو أكثر قبل التقاعد فقد انخفضت نسبتهم من (١٦,٣٪) إلى (٨,٦٪) بعد التقاعد. ومن هذه المعلومات نتبين أن (٦٤,٠٪) من المجيبين تقل معاشاتهم عن (٤٠٠٠) ريال بعد التقاعد. وأن (٧٧,٠٪) من المتقاعدين تقل معاشاتهم الشهرية عن (٦٠٠٠) ريال بعد التقاعد.

أما من يتوافر له مصادر دخل أخرى غير المعاش التقاعدى من بين عينة البحث فلم تتجاوز نسبهم (١٣,٦٪) من المجيبين الذين يحصلون على إيجارات عقار إلى جانب معاشاتهم الشهرية و (٣,١٪) يحصلون عائدات أسهم و (١,٥٪) يحصلون عائدات من الودائع البنكية و (١٠,٤٪) لديهم مصادر إضافية إلى جانب معاشاتهم التقاعدية . و لم يفصحوا عن طبيعة هذه المصادر. وهناك أغلبية عظمى (٦٨,٢٪) من المبحوثين ليس لهم أى نوع من مصادر الدخل ، وإنما يعيشون على معاشاتهم التقاعدية فقط. وهؤلاء فى الغالب هم أيضًا أصحاب المعاشات المتدنية.

وفى البند الرابع من الجدول (١٢-٣) سئل المبحثون عن التزاماتهم المالية ، وهل زادت أم نقصت أعباؤها بعد التقاعد ، فأجاب (٨٠,٥٪) من عينة البحث بأن أعباءهم المالية قد زادت بعد تقاعدهم. وأجاب (٦,٩٪) بأن أعباءهم المالية قد نقصت بعد التقاعد و (١٢,٧٪) قالوا : إنها لم تتغير فظلت كما كانت قبل التقاعد. ويبدو أن الذين أجابوا بالزيادة ونسبتهم أكثر من (٨٠٪) من العينة أن هؤلاء من أصحاب المعاشات التقاعدية المتدنية ولا يملكون مصادر دخل غير معاشاتهم التى قد انخفضت فى الغالب بعد التقاعد ، وليس بالضرورة أن مصاريفهم قد زادت بعد التقاعد ، ولكن إمكاناتهم على الوفاء بالالتزامات التى اعتادوا عليها قبل التقاعد قد نقصت.

البند الأخير في الجدول (١٢-٣) يتطرق إلى مكان الإقامة بعد التقاعد، ونلاحظ أن نسبة عالية من المجيبين تبلغ (٨٤,٢٪) تعيش بالمدن بالرغم من ارتفاع نسبة المعيشة فى المدينة ، وما يشكله هذا الارتفاع من صعوبة على أصحاب المعاشات المتدنية على وجه الخصوص. وارتفاع هذه النسبة للقاطنين فى المدن قد يعود إلى أن عينة الدراسة أصلاً مختارة من المدن ، وبالتالى تصبح نسبة الارتفاع هنا نتيجة طبيعية. لكننا إذا ما قارنا نسبة المقيمين فى المدن بعد التقاعد مع نسبهم كما وردت فى الجدول (٣-٣) قبل التقاعد حيث كان المقيمون فى المدن من العينة قبل التقاعد (٨٧,٧٪) نجد أن هذه النسبة قد انخفضت بعد التقاعد إلى (٨٤,٢٪). وبنفس الطريقة للمقارنة للإقامة فى القرى قبل التقاعد كانت نسبة قاطنى القرى (٦,٠٪) وقد ارتفعت هذه النسبة إلى (١١,٥٪) بعد التقاعد. والملفت للانتباه فى هذا البند من الجدول (١٢-٣) أن نسبة المتنقلين قد نقصت بعد التقاعد حيث كان قبل التقاعد (الجدول٣-٣) تصل إلى (٣,٨٪) وانخفضت إلى (١,٤٪) بعد التقاعد مع أن المنطقى أن الوظيفة والعمل يساعدان على الاستقرار إلا إذا كان عامل التقدم فى السن هو السبب فى زيادة الاستقرار بعد التقاعد.

بغرض التعرف على المزيد عن أحوال المتقاعدين فى نواح منها ملكية السكن ونوع المسكن الذى يعيش فيه المتقاعد ومساحة الأرض التى يقيم عليها سكنه ، وكذلك عدد العاملين والعاملات فى خدمة الأسرة والمنزل ، وأخيرًا عدد السيارات التى يملكها صاحب المنزل . من الجدول (١٣-٣) الآتى يتبين أن (٥٨,١٪) من المجيبين يملكون المنازل التى يعيشون فيها وبالمقارنة مع المتقاعدين عند سن (٦٥) سنة فى الولايات المتحدة يتبين أن (٧٥,٠٪) من الأخيرين يملكون منازلهم وهى فى النهاية نسبة لا تنم عن فارق كبير (Petras:14). وفى الجدول (١٣-٣) نفسه نجد أن (٣٩,٧٪) مستأجرون لمساكنهم ، وأن (٢,٢٪) جاءوا تحت تصنيف أخرى ، وقد يعنى ذلك أنهم يعيشون مع أقاربهم ، أو ربما يعيشون فى "صنادق" حول المدينة إذا كانوا من أصحاب الدخول المتدنية جدًا.

جدول رقم (١٣-٣) توزيع المتقاعدين وفقاً لملكية وظروف السكن

عائدية المسكن	**العدد**	**٪**
ملك	٩٣٤	٥٨.١
مستأجر	٦٣٨	٣٩.٧
أخرى	٣٥	٢.٢
المجموع	١٦٠٧	١٠٠
نوع المسكن	**العدد**	**٪**
فيلا	٣٦٥	٢٧.٢
بيت شعبى	٥٧٥	٤٢.٨
دور فى فيلا	٩٨	٧.٣
شقة	٢٠٢	١٥.٠
أخرى	١٠٣	٧.٧
المجموع	١٣٤٣	١٠٠
مساحة الأرض	**العدد**	**٪**
أقل من ٥٠٠ متر مربع	٧٥٢	٦٨.٣
من ٥٠٠ إلى أقل ١٠٠٠ متر مربع	٢٨٥	٢٥.٩
من ١٠٠٠ إلى أقل ١٥٠٠ متر مربع	٢٤	٢.١٩
من ١٥٠٠ إلى أقل ٢٠٠٠ متر مربع	١١	١.٠
٢٠٠٠ متر مربع فأكثر	٢٩	٢.٦
المجموع	١١٠١	١٠٠
عدد العاملين/العاملات (فى المنزل)	**العدد**	**٪**
عامل/عاملة	٣٤٨	١٩.٨
عاملان/عاملتان	١٣٢	٧.٥
٣-٥ عامل/عاملة	٤٦	٢.٦
٦ عامل / عاملة فأكثر	١٩	١.٠٨٢
لا يوجد عمال فى المنزل	١٢١١	٦٨.٩
المجموع	٥٤٥	١٠٠
عدد السيارات	**العدد**	**٪**
سيارة واحدة	٩٩٧	٦٩.٨
سيارتان	٢٢٠	١٥.٤
٣ إلى أقل من ٥ سيارات	١٩٦	١٣.٧
٥ سيارات فأكثر	١٥	١.١
المجموع	١٤٢٨	١٠٠

وعن نوع المسكن تبين أن (٢٧،٢٪) يعيشون فى فلل حديثة ، وأن (٤٢،٨٪) يسكنون فى بيوت شعبية قد تتسع مساحاتها أو تضيق إذا كانت من البيوت القديمة جدًا ، وأن (١٥،٠٪) يسكنون فى شقق ، وأن (٧،٣٪) يسكنون فى دور فى فيللا. ومن ذلك يتضح أن قرابة النصف من الذين أجابوا (٤٣٪) تقريبًا يعيشون فى بيوت شعبية. وهذا مؤشر إلى أن نسبة كبيرة من سكان المدن تعيش فى مستوى اقتصادى متدنٍ .

وحول مساحة أرض المنزل الذى يعيش فيه المتقاعد أجاب (٦٨،٣٪) من العينة أن مساحة أرض المنزل تقل عن (٥٠٠) متر مربع ، و (٢٥،٩٪) أجابوا بأن مساحات منازلهم تتراوح بين (٥٠٠) وأقل من (١٠٠٠) متر مربع ، وأن نسبة من تزيد مساحة منازلهم على (١٥٠٠) إلى (٢٠٠٠) متر مربع لا تزيد على (١،٠٪). ومن تزيد مساحات مساكنهم عن ألفى متر مربع لا تزيد نسبتهم من عينة البحث على (٢،٦٪) كما يتضح من البيانات فى الجدول.

البند الأخير من الجدول (١٣-٣) يوضح أن (٦٩،٨٪) من عينة البحث لا يملكون إلا سيارة واحدة ، وفى هذا الخصوص علق أحد المجيبين على استبانة البحث بقوله: (كان يجب أن يسألونا ، أى الباحثون عن طراز السيارة التى نملكها حتى يعرفوا أى نوع من السيارات نملك). ويفيد الجدول كذلك أن (١٥،٤٪) من عينة البحث يملكون سيارتين ، وأن (١٣،٧٪) يملكون أكثر من ثلاث وأقل من خمس سيارات وأن (١،١٪) من العينة المبحوثة يملكون (٥) سيارات أو أكثر.

وتتوافق نسب توزيع ملكية السيارات بتفاوتها بين المالكين مع غيرها من توزيع الإمكانات بين الشرائح التى سبق التطرق إليها فيما يخص توزيع المعاشات وملكية المنازل وغيرها مما يوضح التفاوت فى الإمكانيات الاقتصادية وتدنى مداخيل وإمكانيات الأغلبية من العينة المبحوثة.

بعد أن اطلع القارئ على أن أكثر من (٣٢٪) من عينة البحث فى الجدول (١٢-٣) تقل معاشاتهم الشهرية عن ألفى ريال ، وأن أكثر من (٦٤٪) من

المبحوثين أيضًا تقل معاشاتهم الشهرية عن (٤٠٠٠) ريال يجدر بنا أن نتعرف على اتجاهات المتقاعدين نحو المعاش الذى يرون أنه من وجهة نظرهم مناسبًا. وذلك من خلال تقييمهم لأربع عبارات موضحة فى الجدول (١٤-٣) تستقصى الآراء حول الحد الأدنى المناسب للمعاش، وهل لعدد المعولين شرعًا أثر على آرائهم فى تقدير الحد الأدنى إلى جانب ما لقلة الدخل من أثر على تفكك الأسرة من وجهة نظرهم، وأخيرًا هل ينتج عن تقاعد رب الأسرة وبقائه فى المنزل دون عمل ظهور خلافات بين أفراد الأسرة.

جدول رقم (١٤-٣)
اتجاهات المتقاعدين نحو كفاية المعاش التقاعدى المناسب وتأثير قلة الدخل والبقاء دون عمل على علاقات أفراد الأسرة

العبارة		موافق بشدة	موافق	لا رأى	غير موافق	غير موافق على الإطلاق	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى
ثلاثة آلاف ريال كحد أدنى للمعاش التقاعدى تكفى للإنفاق الشهرى.	ت	٤٥٦	٣٢٢	٨٥	٣٧٧	٤٦٣	٢,٩٥	١,٦٠
	٪	٢٦,٧٨	١٨,٩١	٤,٩٩	٢٢,١٤	٢٧,١٩		
تقدير الحد الأدنى للمعاش التقاعدى يعتمد على عدد المعولين .	ت	٦٣٢	٥٧٢	٢٣٢	١٢٧	١٢٢	٣,٨٧	١,٢٠
	٪	٣٧,٤٩	٣٣,٩٣	١٣,٨٢	٧,٥٣	٧,٢٤		
عدم توافر الكفاية لمصاريف الأسرة يؤدى إلى تفككها غالبًا .	ت	٧٢٥	٤٦٦	٣٠٤	١٤٦	٦٠	٣,٩٧	١,٢
	٪	٤٢,٦٢	٢٧,٤٠	١٧,٨٧	٨,٥٨	٣,٥٣		
تقاعد الزوج يؤدى إلى ظهور خلافات بين أفراد الأسرة غالبًا .	ت	٥٠٢	٤٧٠	٣٣٨	٢٦٥	١٢٣	٣,٥٦	١,٢٥
	٪	٢٩,٥٦	٢٧,٦٨	١٩,٩١	١٥,٦١	٧,٢٤		

العبارة الأولى من الجدول تستطلع رأى المبحوثين حول ما إذا كان مبلغ ثلاثة آلاف ريال كحد أدنى كافيًا للمعاش التقاعدى ، فكانت الإجابات كالتالى : (٢٦,٧٨٪) من المبحوثين يوافقون بشدة ، و (١٨,٩١٪) يوافقون على أن مبلغ ثلاثة آلاف ريال كحد أدنى تكفى للإنفاق الشهرى على الأسرة. وفى المقابل نجد أن (٢٢,١٤٪) غير موافقين و (٢٧,١٩٪) غير موافقين بشدة ، فى حين أن (٤,٩٩٪) لا رأى محدد لهم فى الموضوع ، بمعنى أن (٤٥,٦٩٪) من المجيبين يوافقون على كفاية ثلاثة آلاف ريال للإنفاق الشهرى على الأسرة ، فى حين أن (٤٩,٣٣٪) لا يوافقون على كفاية ثلاثة آلاف ريال للإنفاق الشهرى على الأسرة، فالفارق النسبى بين من يرى كفاية المبلغ للإنفاق الشهرى ومن لا يرى كفايته للصرف على الأسرة ليس كبيرًا. وإذا ما نظرنا إلى المتوسط الحسابى للعبارة (٢,٩٥) نجد أن قيمته متدنية إلى حد ما ؛ مما يدلل على وجود عدم موافقة بين المجيبين فيما يخص كفاية ثلاثة آلاف ريال للإنفاق الشهرى على الأسرة. ومن ارتفاع قيمة الانحراف المعيارى (١,٦٠) للمتوسط الحسابى نستنتج أن التجانس منخفض بين آراء المبحوثين نحو العبارة المذكورة.

وحول ارتباط تحديد الحد الأدنى للمعاش التقاعدى بعدد المعولين شرعًا نجد أن (٣٧,٤٩٪) يوافقون بشدة ، و (٣٣,٩٣٪) يوافقون على ربط تقدير الحد الأدنى للمعاش التقاعدى بعدد الأفراد المعولين شرعًا. وأن نسبة من لا يوافقون على هذا التوجه (١٤,٧٧٪) من المجيبين ، فى حين يبقى (١٣,٨٢٪) من العينة المبحوثة محايدون. لكن وجود (٧١,٤٢٪) من المجيبين يوافقون على أن تقدير الحد الأدنى للمعاش التقاعدى ينبغى أن يعتمد على عدد المعولين ، فإن ذلك يعنى أن الأغلبية المطلقة من عينة البحث آخذة بهذا الاتجاه.

نقص الكفاية المالية لتغطية مصاريف الأسرة يؤثر على علاقات أفرادها. تبين أن ما نسبته (٤٢,٦٢٪) يوافقون على العبارة بشدة ، و (٢٧,٤٠٪) يوافقون على أن نقص كفاية مصاريف الأسرة ذو أثر على علاقات أفرادها ، وأن (٨,٥٨٪) غير موافقين ، و (٣,٥٣٪) غير موافقين بشدة. أما المحايدون فنسبتهم لا تتجاوز (١٧,٨٧٪) ، أى أن (٧٠,٢٪) يوافقون على أن عدم توافر الكفاية

لمصاريف الأسرة يؤدى إلى تفككها غالبًا ، وأن غير الموافقين نسبتهم لا تزيد على (١٢,١١٪)، ومعنى ذلك أن الأغلبية توافق على مضمون العبارة. وإذ ما نظرنا إلى قيمة المتوسط الحسابى لنفس العبارة (٣,٩٧) : فإن ذلك يؤكد وجود موافقة عالية إلى حد ما بين المجيبين فيما يخص أن عدم توافر الكفاية المالية يؤدى إلى تفكك أفراد الأسرة. ومن هنا نتبين ما للإمكانات المالية من تأثير على الأوضاع الاجتماعية وترابط علاقات أفراد الأسر أو تفككها.

وبخصوص آخر عبارة فى الجدول (١٤-٣) نلاحظ أن أكثر من (٥٧٪) يوافقون على أن تقاعد الزوج يؤدى إلى ظهور خلافات بين أفراد الأسرة فى الغالب، ومن لا يوافقون على وجهة النظر هذه لا تزيد نسبتهم على (٢٢,٨٥٪) من المجيبين عن هذه العبارة . وأن (١٩,٩١٪) فضلوا جانب الحياد. معنى ذلك أن الأكثرية من عينة البحث ترى أن للتخلى عن العمل آثارًا سلبية على العلاقات الأسرية، إلى جانب الآثار السلبية الاقتصادية الناتجة عن نقص الدخل الشهرى فى الغالب بعد التقاعد.

تواصلاً مع الرغبة فى التعرف على درجة قدرات المتقاعدين المالية فيما يخص توفير الاحتياجات المعيشية والخدمات الأساسية مقارنة بقدراتهم قبل التقاعد، وذلك عن طريق ست عبارات تشتمل على أسئلة عن مدى قدرات المجيبين المالية على تسديد فواتير استهلاك الماء والكهرباء وفواتير الهاتف ومتطلبات المعيشة (مأكل وملبس)، إلى جانب السفر والسياحة وتوفير وسيلة النقل اليومى الضرورية . وكذلك الضيافة الاجتماعية للأقارب والأصدقاء على اعتبار الأخيرة جزءًا من تقاليد المجتمع وعاداته، فكانت إجابات المبحوثين كما يتضح من الجدول (١٥-٣) كالتالى: فيما يخص تسديد تكاليف الماء والكهرباء (٣٢,٦٧٪) أبدوا مقدرة عالية جدًا على تسديدها، و (١٢,٣٧٪) أبدوا مقدرة عالية على التسديد، و (١٩,١٪) أبدوا مقدرة متوسطة ، و(٣٥,٧٨٪) أبدوا مقدرة ضعيفة وضعيفة جدًا على التسديد ، ومعنى ذلك أن ذوى المقدرة على التسديد لا يتجاوزون (٤٥,٠٤٪) من المجيبين. أما فيما يخص فواتير الهاتف فقد أبدى (٢٨,٥٩٪) من العينة المبحوثة مقدرة عالية جدًا على التسديد ،

و(١٥,٨٠٪) أبدوا مقدرة عالية على التسديد. كما أبدى (٢٠,٠٪) من المجيبين مقدرة متوسطة، و(٣٤,٦٢٪) من العينة المبحوثة أبدوا مقدرة ضعيفة وضعيفة جدًا على التسديد. وحول المقدرة على تسديد فواتير الهاتف نجد أن ذوى المقدرة العالية يبلغون (٤٤,٣٩٪)، فى مقابل (٢٤,٦٢٪) مقدرتهم المالية على التسديد إما ضعيفة أو ضعيفة جدًا والبقية محايدون.

وبالنسبة لمتطلبات المعيشة فيما يتعلق بالمأكل والملبس وهى تأتى فى مقدمة كل الضروريات فإن (٢٤,٢٨٪) من المجيبين قدرتهم عالية جدًا على مواجهتها، و(١٧,٧٥٪) أيضًا قدرتهم على مواجهة متطلباتها عالية. ونسبة ذوى المقدرة المتوسطة تصل إلى (٣٠,٦٪)، ونسبة ذوى المقدرة الضعيفة أو الضعيفة جدًا تصل إلى (٢٧,٣٣٪) من عينة البحث. وإذا نظرنا إلى قيم المتوسطات الحسابية للعبارات الثلاث الأولى من الجدول (١٥-٣) على التوالى (٣,٢٣)، (٣,٢١)، (٣,٢٤) نجد أن كل واحدة منها أعلى من ثلاث نقاط من خمس نقاط للعبارة الواحدة، مما يعنى أن ذوى القدرة العالية على مواجهة تسديد فواتير الماء والكهرباء والهاتف ومتطلبات المعيشة أعلى إلى حد ما من ذوى القدرة الضعيفة.

فى العبارات الثلاث الأخيرة من الجدول (١٥-٣) المتعلقة بالسياحة ووسيلة النقل اليومى وتكاليف الضيافة الاجتماعية، نلاحظ أن نسبة القدرة العالية جدًا والعالية قد انخفضت لصالح ارتفاع نسبتى أصحاب القدرة الضعيفة والضعيفة جدًا. فمثلاً إذا نظرنا إلى نسب المجيبين وما وضحوه عن درجة مقدرتهم المالية على توفير تكاليف السفر والسياحة فى الداخل والخارج - نجد أن ذوى القدرة العالية جدًا والعالية لا تزيد نسبتهم على (٢٤,٤٨٪)، وأن نسبة ضعيفى المقدرة وضعفيها جدًا قد ارتفعت إلى (٥٩,٩٣٪). وعن وسيلة النقل الضرورى أجاب (١٥,١٠٪) بالقدرة العالية جدًا على توفيرها، و (١٣,٨٥٪) أجابوا بالقدرة العالية، و (٣١,١٪) أجابوا بالقدرة المتوسطة، فى حين أن (١٩,٦٢٪) مقدرتهم ضعيفة و (٢٠,٣٣٪) أبدوا مقدرة ضعيفة جدًا على توفيرها بالرغم من أهميتها للانتقال اليومى. العبارة الأخيرة فى الجدول حول الضيافة الاجتماعية فقط أجاب (٣١,٠٨٪) من ذوى المقدرة العالية جدًا والعالية بالقدرة على توفيرها بعد

تقاعدهم. أما ضعيفو القدرة وضعيفوها جدًا فقد أجاب ما نسبتهم (٣٥,٨٤٪) من عينة البحث بضعف القدرة على توفيرها بعد تقاعدهم. والملاحظ فى العبارتين الأخيرتين من هذا الجدول (١٥-٣) ارتفاع نسبتى فئة متوسطى القدرة: إذ تبلغ النسبتان على التوالى فيما يخص وسيلة النقل والضيافة الاجتماعية (٣١,١٪) و (٣٣,١٪) ، مما يعبر عن تدنى قدرة هذه الفئة من عينة البحث على توفير وسيلة النقل اليومى والحفاظ على قدر من مستوى الضيافة الاجتماعية للأقارب والأصدقاء. ونلاحظ كذلك ارتفاع نسبة ذوى المقدرة المالية الضعيفة والمقدرة المالية الضعيفة جدًا فيما يخص السفر والسياحة : مما يدل على أن السفر والسياحة ليست من أولوياتها ، وأن قدراتها المالية متركزة على الضروريات دون الأمور الترفيهية مثل السياحة.

جدول رقم (١٥-٣)

درجة قدرات المتقاعدين المالية على توفير احتياجات المعيشة والخدمات الأساسية مقارنة بقدراتهم على التوفير قبل التقاعد

العبارة		عالية جدًا	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدًا	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى
استهلاك الماء والكهرباء .	ت	٥٦٠	٢١٢	٣٢٧	٢٩٨	٣١٧	٣,٢٣	١,٥١
	٪	٣٢,٦٧	١٢,٣٧	١٩,١	١٧,٣٩	١٨,٤٩		
فواتير الهاتف .	ت	٥٠٠	٢٦٧	٣٣٨	٢٥٥	٣٣٠	٣,٢١	١,٤٩
	٪	٢٨,٥٩	١٥,٨٠	٢٠,٠	١٥,٠٩	١٩,٥٣		
متطلبات المعيشية : (مأكل وملبس) .	ت	٤١٣	٣٠٢	٥٢١	٢١٢	٢٥٣	٣,٢٤	١,٣٤
	٪	٢٤,٢٨	١٧,٧٥	٣٠,٦	١٢,٤٦	١٤,٨٧		
السفر و السياحة (فى الداخل و الخارج) .	ت	٢٣٣	١٧٥	٢٦٠	٣٦٩	٦٣٠	٢,٤١	١,٤٣
	٪	١٣,٩٨	١٠,٥٠	١٥,٦	٢٢,١٤	٣٧,٧٩		
وسيلة النقل اليومى الضرورية .	ت	٢٥٤	٢٣٣	٥٢٣	٣٣٠	٣٤٢	٢,٨٣	١,٣١
	٪	١٥,١٠	١٣,٨٥	٣١,١	١٩,٦٢	٢٠,٣٣		
الضيافة الاجتماعية (للأقارب و الأصدقاء).	ت	٢٨٩	٢٤٠	٥٦٣	٢٨٣	٣٢٧	٢,٩٣	١,٣٢
	٪	١٦,٩٨	١٤,١٠	٣٣,١	١٦,٦٣	١٩,٢١		

بغرض التعرف على مدى كفاية معاش التقاعد لتوفير حد الكفاية المعيشية للمستفيد مع أسرته المعولة ، تم وضع تسع عبارات تتعلق بدوافع العمل للراغبين فيه بعد تقاعدهم، وطلب من المبحوثين ترتيب هذه العبارات بحسب درجة أهميتها بالنسبة للمبحوثين وفق تدرج يبدأ برقم واحد على اعتباره الرقم الأهم وينتهى تسلسلاً برقم تسعة وهو الأخير والأقل أهمية. فالسؤال الذى تنطلق منه عبارات فى الجدول (٣-١٦) هو كالتالى: إذا كنت تعمل أو ترغب فى العمل بعد التقاعد، فما هى أهم دوافع العمل. وكانت العبارات وهى الموضحة بالجدول (٣-١٦) كالتالى: معاش التقاعد لا يفى بمتطلبات الحياة، الرغبة فى العمل، حب المهنة، البحث عن الأهمية الاجتماعية عن طريق العمل، الاتصال بالآخرين، احترام المحيطين من الأصدقاء، إشغال وقت الفراغ، لا أطيق الجلوس فى البيت، أسباب ودوافع أخرى. وإذا ما نظرنا إلى أول عبارة ترد فى الجدول (٣-١٦) وهى: أن معاش التقاعد لا يفى بمتطلبات الحياة نجد أن (٧٠,٨٥٪) يضعون عبارة معاش التقاعد لا يفى بمتطلبات الحياة فى المرتبة الأولى لأهم دوافع العمل بالنسبة للمتقاعدين. وبالنسبة لعبارة "الرغبة فى العمل" يضعها (٢٠,٢٩٪) فى المرتبة الأولى ، فى حين أن (٢٩,٤٣٪) يضعون العبارة نفسها فى المرتبة الثانية كأهم الدوافع للعمل بعد التقاعد. أما عبارة "حب المهنة" فنجد أن (١٤,٠٢٪) من المجيبين يضعونها فى المرتبة الأولى لأهم دوافع العمل بعد التقاعد ، و (٢٠,٢٤٪) يضعونها فى المرتبة الثالثة فى الأهمية . كما أن (٨,٩٠٪) من المبحوثين يضعون عبارة "البحث عن الأهمية الاجتماعية عن طريق العمل" كأهم دوافع العمل بعد التقاعد ، فى حين أن (١٥,٢٢٪) يضعونها فى المرتبة الرابعة. وفيما يخص «الاتصال بالآخرين» فإن (٩,٤٠٪) من المجيبين يضعونه فى المرتبة الأولى كأهم الدوافع للعمل بعد التقاعد ، و (١٦,٨٠٪) يضعونه فى المرتبة الخامسة من ناحية الأهمية. أما «احترام المحيطين من المعارف والأصدقاء» فإن (١١,٥٧٪) من المبحوثين يضعونه فى المرتبة الأولى على اعتباره أهم دوافع العمل بعد التقاعد ، ولكن (١٧,٢٩٪)

لا يضعونه إلا فى المرتبة السادسة من ناحية أهميته لدافع العمل بعد التقاعد. و(١٣,٩٪) من المجيبين يضعون "إشغال وقت الفراغ" من ناحية دوافع العمل بعد التقاعد فى المرتبة الأولى و (١٣,٩٤٪) يضعونه فى المرتبة الثانية فى الأهمية لدافع العمل بعد التقاعد. عبارة "لا أطيق الجلوس فى البيت" (١٤,٨٤٪) من عينة البحث يضعونها فى المرتبة الأولى لأهم دوافع العمل بعد التقاعد ، فى حين أن (١٧,٠٥٪) يضعونها فى المرتبة الثامنة.

جدول (١٦-٣)

التوزيع النسبى لأهم دوافع العمل بعد التقاعد مرتبة حسب أهميتها

الترتيب / الدافع	الأول ٪	الثانى ٪	الثالث ٪	الرابع ٪	الخامس ٪	السادس ٪	السابع ٪	الثامن ٪	التاسع ٪
معاش التقاعد لا يفى بمتطلبات الحياة .	٧٠,٨٥	٥,٦٥	٤,٦٩	٣,٦٥	٢,٦٩	٢,٤١	٢,٣٤	٣,٥٨	٤,١٤
الرغبة فى العمل .	٢٠,٢٩	٢٩,٤٣	١٢,٤	٨,٤٤	٧,٩٤	٥,٢٥	٥,٣٩	٣,٣٣	٧,٢٣
حب المهنة .	١٤,٠٢	١٣,٨٨	٢٠,٢٤	٩,٥١	١٠,٧٣	٧,٢٢	٧,٥٨	٩,٣٧	٧,٤٤
البحث عن الأهمية الاجتماعية عن طريق العمل .	٨,٩٠	٨,٦١	٩,٤٠	١٥,٢٢	١٣,٦٤	١٢,٢٨	١٢,١	١١,١	٨,٧٦
الاتصال بالآخرين .	٩,٤٠	٦,٩٠	١٠,٦٠	١٥,٠٢	١٦,٨٠	١٣,٨١	١٢,٤	٧,٧٦	٧,٢٣
احترام المحيطين من المعارف والأصدقاء .	١١,٥٧	٥,٣٦	٩,٢٩	١٢,٧٩	١٤,٢٩	١٧,٢٩	١٣,٠	٩,٩٣	٦,٥٠
إشغال وقت الفراغ .	١٣,٠٩	١٣,٩٤	١٣,٨٠	١٢,٢٤	١٣,١٦	١٠,٤٧	١٢,١	٦,٤٤	٤,٧٤
لا أطيق الجلوس فى البيت .	١٤,٨٤	١٢,٢٧	١٠,٢٠	١١,٧٧	٩,٧٠	٨,٦٣	٧,٤٢	١٧,١	٨,١٣
أسباب ودوافع أخرى .	١٦,٧٤	٣,٧٧	٢,٠٩	٣,٢٥	٣,٧٧	٦,٢٨	٣,٧٧	٢,٠٩	٥٨,١٦

ملخص ما يستفاد من هذا الجدول (١٦-٣) أن المجيبين فى معظم العبارات قد توزعوا على مختلف الدرجات من (١-٩) ولم يبرز تكثف محدد لعبارة من العبارات لتعبر عن أهم دوافع العمل بعد التقاعد إلا فى عبارة "معاش التقاعد لا يفى بمتطلبات الحياة" حيث نجد أن أكثر من (٧٠٪) من المجيبين اعتبروا أن أهم دوافع العمل لدى المتقاعد هو الدافع الاقتصادى أو الحاجة المعيشية التى لا يوفرها معاش التقاعد للمستفيد. ومن خلال النظر للجدول نجد أن الإجابات قد رتبت أهم دوافع العمل بعد التقاعد كالتالى: الأول قلة معاش التقاعد، الثانى الرغبة فى العمل، الثالث تجنب الجلوس فى البيت، الرابع حب المهنة، الخامس إشغال وقت الفراغ، السادس جلب (الاحترام من المعارف والأصدقاء)، السابع الاتصال بالآخرين، الثامن والأخير البحث عن الأهمية الاجتماعية عن طريق العمل.

والدافع الأول للعمل بعد التقاعد فى هذه الدراسة يتفق مع ما توصل إليه العبيدى فى دراسته "دوافع العمل وخصائص العائدين للعمل بعد التقاعد" حيث يقول : إن "إجابات المبحوثين عن مدى أهمية دوافع العمل أو البحث عن عمل بعد التقاعد أن معظم المبحوثين (٨٦٪) يعملون أو يبحثون عن العمل بعد تقاعدهم بسبب عدم كفاية معاش التقاعد ، حيث يحتل هذا الدافع المرتبة الأولى بين الدوافع" (العبيدى: ٥٦-١٤١٤هـ).

وكون عدم كفاية معاشات المتقاعدين تحتل المكانة الأولى أمام بقية الدوافع إلى العمل ، فإن ذلك ينسجم تمامًا مع نظرية "ماسلو" فى هيكلة الحاجات الإنسانية التى تضع الاحتياجات الفسيلوجية مثل المأكل والمشرب والملبس والمسكن فى مقدمات الاحتياجات الأخرى ، وتليها فى المرتبة احتياجات الأمان وفى الثالثة احتياجات الحب والحنان وفى الرابعة احترام وتقدير الذات ، وأخيرًا تحقيق الذات والكياسة فى العمل (المغربى: ٩٣-٩٤)؛ فالمتقاعد الذى لا يوفر له معاش التقاعد حد الكفاية المعيشية يأتى فى مقدمة دوافعه إلى العمل سد الاحتياج إلى المأكل والمشرب والملبس والمسكن.

فالذين يعيشون فى أوضاع مالية مختلفة إما لارتفاع استحقاقاتهم التقاعدية، أو لأن لديهم مصادر دخل إضافية ، فإن أولويات دوافعهم إلى العمل ستكون بالضرورة مختلفة ، وهذا هو ما نتبينه من اختلاف درجات الأولويات للمجيبين فى الجدول (١٦-٣).

استخلاص:

فى نهاية هذا الجزء من البحث المتعلق بمناقشة الوضع الاقتصادى والمعيشى للمتقاعدين نستخلص من الجدول (١٢-٣) أن نسبة من تقل رواتبهم عن ألفى ريال من المبحوثين قبل التقاعد لم تزد على (٣,٦٪) ، وأن هذه النسبة قد ارتفعت بعد التقاعد إلى ما يزيد على (٣٢٪) من المتقاعدين الذين تقل معاشاتهم الشهرية عن ألفى ريال. وأن (٦٤٪) من المتقاعدين تقل رواتبهم فى الوقت الحاضر عن أربعة آلاف ريال. وتبين من معلومات الجدول (١٣-٣) أن نسبة مالكى مساكنهم من المتقاعدين لا تزيد على (٥٨,١٥٪)، وأن قرابة (٤٢٪) منهم مستأجرون أو فى حكم المستأجرين ، وفى سؤال للتعرف على اتجاهات المبحوثين عما إذا كانت ثلاثة آلاف ريال تكفى كحد أدنى للمعاش التقاعدى أجاب من المبحوثين (٤٥٪) بالموافقة على كفاية ثلاثة آلاف ريال كحد أدنى للمعاش. وهذا الرأى يتفق مع رأى عضوين من ثلاثة أعضاء من مجلس إدارة مصلحة معاشات التقاعد أجابوا عن استبانة بعثت لهم من فريق البحث وتمت الإشارة إليها فى متن البحث.

وفى استطلاع لآراء المبحوثين حول قدراتهم المالية على توفير أهم الاحتياجات المعيشية والخدمات الأساسية مقارنة بقدراتهم على توفيرها قبل التقاعد تبين من (الجدول ١٥-٣) أن ما بين (٢٧-٥٩٪) من المجيبين لديهم صعوبات مالية تتفاوت درجاتها بين مختلف الاحتياجات. وفى سؤال أجاب عنه من كان يعمل أو يرغب فى العمل بعد التقاعد أن يحدد أهم دوافع العمل؛ فتبين من إجابات المبحوثين أن أكثر من (٧٠٪) منهم يعزون السبب الرئيسى للعمل أو البحث عنه هو كون معاش التقاعد لا يفى بمتطلبات حياتهم.

على خلاف ما هو موجود لدى بعض دول مجلس التعاون الخليجي مثل البحرين ودولة الإمارات العربية المتحدة اللتين تصرفان بدل غلاء معيشة سنوى يضاف إلى المعاش - لا تولى مصلحة معاشات التقاعد اهتمامًا كافيًا لهذا الجانب مع أهمية تأثيره على معيشة المتقاعدين الذين تتناقص معاشاتهم سنويًا، بحكم ارتفاع مستوى الأسعار.

وكثير من الدول تتبع سياسات محددة للمحافظة على مستويات المعاشات التقاعدية بدرجة تتناسب مع الزيادة فى النفقات المعيشية أو مستويات الأسعار. مثل سويسرا يتم فيها سنويًا تعديل معاشات المتقاعدين وفقًا للزيادة فى الأرقام القياسية للأسعار. وفى ألمانيا والمملكة المتحدة تعدل المعاشات سنويًا وفقًا للتغير فى مستويات الأسعار أو الأجور وغير ذلك من الدول (صابر: ١٣٨-١٣٩).

فى نهاية هذا الجزء من الدراسة نتبين من المعلومات المتوافرة أن بعضًا من شرائح المتقاعدين تعيش وضعًا اقتصاديًا واجتماعيًا متدنيًا يحتاج إلى إعادة نظر من جانب ولاة الأمر. وبحسب ما توافر من المعلومات تدفعنا إلى الجزم بأن الوضع المالى لصندوق التقاعد أكثر من متميز ، وأنه فى حال تمكنه من تحسين أوضاع المتقاعدين فى الوقت الحاضر.

الاستفادة من خبرات المتقاعدين فى التعليم والتدريب ومجالات العمل الأخرى:

من أهم الصعوبات التى تواجه الاقتصاد الوطنى فى الوقت الراهن قلة توافر العمالة الوطنية عالية التأهيل والتدريب ، وندرة فى توافر العمالة متدنية التأهيل والتدريب المناسبة للعمل غالبًا فى الخدمات العامة. وفى نفس الوقت يعانى المجتمع السعودى من فائض فى العمالة الوطنية التى قد لا تتناسب مؤهلاتها تمامًا مع احتياجات صاحب العمل ، ولا تتوافق أجورها مقارنة بالعمالة الوافدة مع تقديرات الموظف.

وهنا لا بد من البحث عن مخرج يأخذ فى الاعتبار النقص الموجود فى الكفاءات والخبرات الوطنية وفى نفس الوقت الحاجة القائمة إلى الاستفادة من

المتوافر منها بالمجتمع. ويعنى الباحثان بذلك الكوادر التى تخرج من الخدمة الحكومية بالذات بحكم نظام سن التقاعد الذى أصبح متخلفًا عن عصره ؛ إذ لا يجوز من منظور متقدم أنه بعد كل ما حدث من تطورات صحية واجتماعية واقتصادية نتج عنها ارتفاع ملحوظ فى متوسط أعمار السكان فى المملكة، ألا يتأثر نظام التقاعد فيما يخص تمديد السن التقاعدية ، تمشيًا مع المتغيرات الديمغرافية وحاجة الاقتصاد للاحتفاظ بكفاءات وخبرات لا زالت فى قمة العطاء، وهى قادرة على الاستمرار فى العمل لفترة أطول مما يسمح به نظام التقاعد الحالى.

والأمثلة على تغير سن الشيخوخة وتمديد سن التقاعد إلى ما بعد الستين عامًا متعددة ، فدولة البحرين على سبيل المثال رفعت سن التقاعد إلى (٦٥) عامًا. وفى الولايات المتحدة الأمريكية سن التقاعد يتراوح بين (٦٥-٧٠) عامًا ، والنظام الأمريكى يتجه إلى إطلاق سن التقاعد الإلزامى ، وتركه لتقدير العامل والموظف أو صاحب العمل. إنما يبقى حق الاستفادة من عائدات التقاعد محددًا بحسب سنة الميلاد بحيث لا يقل سن طالب الاستفادة عن ٦٢ عامًا ؛ كيلا يتعرض إلى خفض نسبة من الاستحقاق.

أساتذة الجامعات، خاصة فى بعض الدول العربية وغير العربية، لهم معاملات تختلف من ناحية سن التقاعد عن غيرهم من العاملين حسب نظام الخدمة المدنية. ففى بعض الجامعات سن التقاعد لمنسوبيها تمتد بين (٦٥-٧٠) عامًا. وبعض الجامعات لديها نظام خاص تتعامل بموجبه للاستفادة من الأساتذة المتقاعدين.

فى المملكة العربية السعودية قد نكون بحاجة أكثر من غيرنا للاستفادة من المتقاعدين. وهذه الحاجة يمليها نقص الكفاءات وقلة الخبرات. واتساقًا مع هذه الحاجة نحتاج إلى رفع سن التقاعد ليصبح (٦٥) عامًا بالتاريخ الهجرى وهو ما يقارب (٦٣) بالتاريخ الميلادى بدلاً من المعمول به فى الوقت الحاضر وهو (ستون) عامًا ، وإلى رفع سن التقاعد بالنسبة لأساتذة الجامعات ومن فى حكمهم إلى سن السبعين عامًا.

أما بالنسبة لمنسوبى القطاع العسكرى فقد يكون من المناسب أن يضاف للسن التقاعدية الحالية (٥) سنوات ، وتكون إضافتها بحسب الرتب بحيث يصبح الذى يتقاعد بموجب النظام الحالى عند سن (٤٢) يتقاعد عند سن (٤٧) عامًا ، والذى يتقاعد عند (٥٨) يتقاعد عند (٦٣) عامًا.

واتساقًا مع ما تم عرضه فى هذه الجزئية من البحث ومع العرض المنشود بالاستفادة من المتقاعدين نستعرض نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بنفس هدف الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين الخاص بهذه الجزئية ومدى الرغبة المتوافرة لديهم نحو العمل والتدريب بعد التقاعد .

يتضح للقارئ من الجدول (١٧-٣) الآتى إجابات للباحثين عن خمس عبارات تتعلق على التوالى بالنقاط التالية : قصر مدد الخدمة فى أنظمة التقاعد تحد من الاستفادة من المتقاعدين ، الاستفادة من خدمات المؤهلين من المتقاعدين ، إيجاد نظام خاص بتشغيل المتقاعدين ، إيجاد مراكز معلومات توفر ما يلزم عن مؤهلات وخبرات وسبل الاتصال بالمتقاعدين ، وأخيرًا إيجاد مراكز تدريب لإعادة تأهيل المتقاعدين بما يتناسب واحتياجات سوق العمل ، حيث إن مانسبته (٢٨,٠٢٪) من عينة البحث يوافقون بشدة ، و (٣٢,١٧٪) يوافقون على أن قصر مدد الخدمة فى أنظمة التقاعد القائمة تحد من الاستفادة من خبرات الكفاءات الوطنية فى التعليم والتدريب وغير ذلك من المجالات ، و (١٣,٩٢٪) غير موافقين ، و (٢,٨٧٪) غير موافقين بشدة ، و (٢٣,٠٠٪) لا رأى لهم فى الموضوع . ومن ذلك نتبين أن (٦٠,١٩٪) يوافقون على ما جاء فى العبارة من أن أنظمة التقاعد الحالية تحد من الاستفادة من الكفاءات والخبرات الوطنية ، وأن (١٦,٧٩٪) لا يوافقون على ما جاء فى العبارة ، و (٢٣,٠٪) لم يبدوا رأيًا معارضًا للعبارة . ومعنى ذلك أن أكثر من (٦٠٪) من المجيبين يرون أن أنظمة التقاعد المرعية فى الوقت الحاضر تحد من الاستفادة من الكفاءات والخبرات الوطنية .

جدول رقم (١٧-٣)
الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين

العبارة		موافق بشدة	موافق	لا رأى	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى
قصر مدد الخدمة فى أنظمة التقاعد القائمة تحد من الاستفادة من خبرات الكفاءات الوطنية فى التعليم والتدريب وغير ذلك من المجالات.	ت	٤٥٩	٥٢٧	٣٧٧	٢٢٨	٤٧	٣,٦٨	١,١٢
	٪	٢٨,٠٢	٣٢,١٧	٢٣,٠	١٣,٩٢	٢,٨٧		
الاستفادة المتحصلة من خدمات المؤهلين من المتقاعدين تقارب ما تم إنفاقه على تأهيلهم.	ت	٣٥٥	٤٣٢	٥٠٥	٢٤٥	٩٠	٣,٤٤	١,١٤
	٪	٢١,٨٢	٢٦,٥٥	٣١,٠٤	١٥,٠٦	٥,٥٣		
ينبغى إيجاد نظام خاص لتشغيل المتقاعدين للاستفادة من معارفهم وخبراتهم الطويلة.	ت	٧٦٣	٥٣٢	٢١٥	٨٩	٤٨	٤,١٤	١,٠٢
	٪	٤٦,٣٣	٣٢,٣٠	١٣,١	٥,٤٠	٢,٩١		
العبارة		موافق بشدة	موافق	لا رأى	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى
ينبغى إيجاد مركز (بنك) معلومات عن مؤهلات وخبرات وسبل الاتصال بالراغبين فى العمل من المتقاعدين.	ت	٧٥٢	٥٦٥	٢٢٦	٥٠	٤٨	٤,١٧	٠,٩٧
	٪	٤٥,٨٢	٣٤,٤٣	١٣,٨	٣,٠٥	٢,٩٣		
ينبغى إيجاد مراكز تدريب خاصة لإعادة تأهيل المتقاعدين بما يتناسب واحتياجات سوق العمل.	ت	٧٤٦	٤٥٣	٢٥١	١٣٦	٥٤	٤,٠٣	١,١١
	٪	٤٥,٤٩	٢٧,٦٢	١٥,٣	٨,٢٩	٣,٢٩		

وبالنظر إلى المتوسط الحسابى للعبارة نجد أن قيمته قد بلغت (٣.٦٨) من خمس نقاط للعبارة ، مما يؤكد وجود موافقة عالية إلى حد ما على أن أنظمة التقاعد الحالية تحد من الاستفادة من الكفاءات والخبرات الوطنية .

وحول ما إذا كانت الاستفادة المتحصلة من خدمات المؤهلين من المتقاعدين تقارب ما تم إنفاقه من قبل الدولة على تأهيلهم ، أجاب (٢١.٨٢٪) من عينة البحث بالموافقة بشدة ، و (٢٦.٥٥٪) بالموافقة ، و (١٥.٠٦٪) بغير الموافقة ، و (٥.٥٣٪) بغير الموافقة بشدة و(٣١.٠٤٪) فضلوا الحياد عن الإجابة بالموافقة أو عدمها . من ذلك يتضح أن (٤٨.٣٧٪) يوافقون على أن الاستفادة المتحصلة توازى ما تم إنفاقه على تأهيل المتقاعدين ، وفى المقابل فإن (٢٠.٥٩٪) لا يوافقون و (٣١.٠٤٪) محايدون ، ومعنى ذلك أن القناعة لدى المجيبين بحصول استفادة من خدمات المؤهلين من المتقاعدين تقارب ما تم إنفاقه على تأهيلهم قناعة ضعيفة .

وعن وجود نظام خاص لتشغيل المتقاعدين ، فإن (٤٦.٣٣٪) من المبحوثين يوافقون بشدة ، و (٣٢.٣٪) يوافقون على ما جاء فى العبارة من أنه "ينبغى إيجاد نظام خاص لتشغيل المتقاعدين للاستفادة من معارفهم وخبراتهم الطويلة" ، فى حين أن (٥.٤٠٪) لا يوافقون ، و (٢.٩١٪) لا يوافقون بشدة ، و (١٣.١٪) محايدون .

ومن ذلك نستنتج أن (٧٨.٦٣٪) موافقون على العبارة ، وأن (٨.٣١٪) فقط غير موافقين ؛ مما يعنى أن الأغلبية الكبيرة من عينة البحث ترغب فى إيجاد نظام لتشغيل المتقاعدين للاستفادة من معارفهم وخبراتهم الطويلة .

وإذا نظرنا إلى المتوسط الحسابى للعبارة نجد أن قيمته قد بلغت (٤.١٤) ؛ مما يدل على وجود موافقة عالية جدًا بين المجيبين لإيجاد نظام لتشغيل المتقاعدين ؛ من أجل الاستفادة مما لديهم من معارف وخبرات طويلة.

وبشأن رأى المبحوثين فى إيجاد مركز (بنك) معلومات يوفر اللازم عن مؤهلات وخبرات وسبل الاتصال بالمتقاعدين ، كانت نسب المجيبين كالتالى : (٤٥،٨٢٪) يوافقون بشدة ، و (١٤،٤٣٪) يوافقون ، و (١٣،٨٪) محايدون ، و (٣،٠٥٪) غير موافقين ، و(٢،٩٣٪) غير موافقين بشدة على إيجاد مركز معلومات عن مؤهلات وخبرات وسبل الاتصال بالراغبين فى العمل من المتقاعدين . وذلك يعنى أن (٨٠،٢٥٪) من عينة البحث يوافقون على ما جاء فى العبارة ، وأن نسبة غير الموافقين لا تزيد على (٥،٨٩٪) فقط ، مما يؤكد أن الأغلبية العظمى توافق على إيجاد مركز معلومات لخدمة الراغبين فى العمل من المتقاعدين .

وإذا نظرنا إلى قيمة المتوسط الحسابى للعبارة نجد أنه يصل إلى (٤،١٧) من خمس نقاط للعبارة ؛ مما يؤكد وجود توافق عالٍ جدًا بين المجيبين . وحين نلاحظ تدنى قيمة الانحراف المعيارى للمتوسط الحسابى للعبارة يتضح لنا وجود تجانس عالٍ إلى حد ما فى آراء المبحوثين حول هذه العبارة .

العبارة الأخيرة فى الجدول (١٧-٣) تستطلع توجهات المبحوثين حول الرغبة فى إيجاد مراكز تدريب خاصة لإعادة تأهيل الراغبين فى العمل من المتقاعدين بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل ، فجاءت إجابات عينة البحث حسب التالى : (٤٥،٤٩٪) يوافقون بشدة ، و (٢٧،٦٣٪) يوافقون على إيجاد مراكز تدريب ، و (١٥،٣٪) محايدون ، وفى المقابل فإن (٨،٢٩٪) غير موافقين ، و(٣،٢٩٪) غير موافقين بشدة . ومن هذه النتائج نتبين أن أكثر من (٧٣٪) يوافقون على عبارة " ينبغى إيجاد مراكز تدريب خاصة لإعادة تأهيل المتقاعدين بما يتناسب واحتياجات سوق العمل " ، وأن قرابة (١١٪) من المبحوثين فقط لا يوافقون على هذه العبارة ؛ مما يدل على أن نسبة عالية من عينة البحث يوافقون على إيجاد مراكز تدريب للراغبين فى العمل من المتقاعدين .

وخلاصة ما يستشف أن لدى المبحوثين توجهات إيجابية نحو تمديد سن التقاعد لتحقيق استفادة أكبر من خبرات وكفاءات المتقاعدين ، وأن لدى المجيبين

توجهات واضحة وإيجابية نحو إيجاد نظام لتشغيل المتقاعدين ورغبة جامحة إلى إيجاد مركز لتوفير المعلومات وسبل الاتصال بالمتقاعدين ، إلى جانب إيجاد مراكز تدريب تعنى بإعادة تأهيل الراغبين فى العمل من المتقاعدين ، وذلك بما يتناسب واحتياجات سوق العمل السعودى .

وفى الجدول (١٨-٣) تم توزيع إجابات المبحوثين بحسب طبيعة العمل الذى يرغبون فى القيام به بعد التقاعد وساعات العمل اليومى والقطاع الذى يفضلون العمل فى نطاقه ومن يرغب منهم أن يعمل بأجر أو أن يعمل متطوعًا ، وآخر نقطة فى الجدول تدور حول درجة رغبة المتقاعدين فى الحصول على التدريب . وفيما يخص طبيعة العمل نجد أن (٥١,١٪) من المجيبين يفضلون العمل بعد التقاعد فى نفس طبيعة عملهم قبل التقاعد . وأن (٢٠,٤٪) يفضلون العمل بغير طبيعة عملهم قبل التقاعد . وأن (٢٨,٤٪) لا يمانعون من القيام بعمل قريب من طبيعة عملهم قبل التقاعد . ومن ذلك نستنتج أن الغالبية من عينة البحث لا يرغبون فى التغيير ، وقد يعود ذلك إلى كبر سنهم ؛ ولذلك لا ينزعون إلى المجهول . فى حين نجد أكثر من (٢٠٪) من المجيبين لا يرغبون أن يعودوا بعد التقاعد إلى ممارسة نفس طبيعة العمل السابق على التقاعد ؛ وذلك قد يعود إلى أن لهم تجارب غير جيدة فى عمل الماضى ، أو أن لديهم نزعة ورغبة فى خوض المجهول وسبر أغواره ، والميالون إلى التعامل مع المجهول هم فى الغالب أشخاص مبدعون .

جدول رقم (١٨-٣)

توزيع المتقاعدين حسب الرغبة فى العمل والحاجة للتدريب

طبيعة العمل	العدد	٪
نفس طبيعة العمل قبل التقاعد	٧٣٦	٥١,١
غير طبيعة العمل قبل التقاعد	٢٩٣	٢٠,٤
قريب من طبيعة العمل قبل التقاعد	٤١٠	٢٨,٤
المجموع	١٤٣٩	١٠٠
ساعات العمل	**العدد**	**٪**
دوام كامل	٧٦٠	٥٢,٢
نصف دوام	٦٦١	٤٥,٣
غير ذلك	٣٧	٢,٥
المجموع	١٤٥٨	١٠٠
القطاع	**العدد**	**٪**
الحكومى	٨٦٣	٦٠,٥
شبه الحكومى	٢٧٤	١٩,٢
الأهلى	١٧٢	١٢,١
أخرى	١١٨	٨,٢
المجموع	١٤٢٧	١٠٠
الأجر	**العدد**	**٪**
العمل بأجر	١٢٤٩	٨٨,٣
لا أمانع فى العمل متطوعًا دون أجر فى المجالات الخيرية	١٦٦	١١,٧
المجموع	١٤١٥	١٠٠
درجة الرغبة فى الحصول على تدريب	**العدد**	**٪**
عالية جدًا	٣٥٢	٢٥,٥
عالية	٤١٠	٢٩,٧
متوسطة	٣٦٧	٢٦,٦
ضعيفة	١٤٤	١٠,٤
ضعيفة جدًا	١٠٨	٧,٨
المجموع	١٣٨١	١٠٠

أما ما يتعلق بساعات العمل فنجد أن (٥٢,٢٪) من المبحوثين يرغبون في العمل على نظام الدوام اليومي الكامل مثل ما كانوا يسيرون عليه قبل التقاعد، في حين عبر (٤٥,٣٪) من عينة البحث عن رغبتهم في العمل نصف دوام . والرغبة في الدوام الكامل قد يعزى إلى دافع الحاجة المادية إلى تحسين الدخل لكون المعاش التقاعدي لا يكفي أو أن لدى الراغبين في العمل نصف دوام التزامات أخرى يرغبون الوفاء بها والتوفيق بين العمل وهذه الالتزامات التي يرغبون في الوفاء بها.

وحول نوع القطاع الذي يرغب المتقاعد في أن يعمل به بعد التقاعد تبين من الإجابات أن (٦٠,٥٪) يرغبون في العمل بالقطاع الحكومي ، و(١٩,٢٪) يرغبون في العمل بالقطاع شبه الحكومي ، أي الشركات المساهمة ، و(١٢,١٪) يرغبون في العمل بالقطاع الأهلي . ولعل السبب في توجه الأكثرية من العينة إلى إبداء رغبتها في العمل بالقطاع الحكومي يعود إلى نظام الدوام الواحد ؛ ولأنهم يميلون إلى ما يعرفون ابتعادًا عن المجهول على اعتبار أنهم قبل التقاعد كانوا يعملون في القطاع الحكومي . لكنه واضح أن دوام الصباح والمساء الذي يتبعه القطاع الأهلي يشكل عائقًا في إقبال المواطن السعودي على العمل في ذلك القطاع . وقد يعود سبب عدم رغبة المواطن السعودي في العمل بالقطاع الأهلي إلى صعوبة التوفيق بين مستلزمات العمل والمتطلبات الأسرية في المجتمع السعودي .

وعن العمل بأجر أو تطوعًا أجاب (٨٨,٣٪) من المبحوثين برغبتهم في العمل بأجر . و(١١,٧٪) لا يمانعون في العمل تطوعًا ، وقد يكون العامل الحاسم في قرار العمل بأجر أو تطوعًا عائد إلى ما إذا كان معاش التقاعد يوفر حد الكفاية للعيش الكريم أم لا . وهنا نذكر القارئ بما وضحناه سلفًا من أن قرابة (٣٢٪) من المبحوثين تقل معاشاتهم الشهرية عن ألفي ريال ، وأن أكثر من (٦٤٪) من عينة البحث تقل مرتباتهم الشهرية عن أربعة آلاف ريال ؛ لذلك يصعب على من دخله الشهري في هذه الحدود أن يميل إلى العمل دون أجر .

أما حول درجة الرغبة لدى العينة المبحوثة بالحصول على التدريب فكانت الإجابات كالتالى : (٢٥,٥٪) من المجيبين لديهم رغبة عالية جدًا فى الحصول على التدريب، و (٢٩,٧٪) يتمتعون برغبة عالية فى التدريب ، أى أن أكثر من (٥٥٪) لديهم رغبة عالية جدًا ورغبة عالية فى التدريب ، وأن (٢٦,٦٪) لديهم رغبة متوسطة وقرابة (١٨٪) لديهم رغبة ضعيفة أو ضعيفة جدًا . وفى النهاية نجد أن درجة الرغبة فى التدريب التى عبر عنها المجيبون بين عالية جدًا ومتوسطة تزيد نسبتها على (٨٠٪) بين المبحوثين . وهذا توجيه إيجابى ينسجم تمامًا مع ما عبر عنه المبحوثون فى الجدول (١٧-٣) حول إيجاد مراكز خاصة لإعادة تأهيل المتقاعدين بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل .

ملخص ما ورد تحت جزئية الاستفادة من خبرات المتقاعدين فى التعليم والتدريب ومجالات العمل الأخرى أن أغلبية المبحوثين يرون أن أنظمة التقاعد القائمة تحد من الاستفادة من خبرات وكفاءات المواطنين . وأن الاستفادة المتحصلة من المؤهلين لا توازى ما تم إنفاقه على تأهيلهم . ويتجه المبحوثون إيجابيًا مع إيجاد نظام خاص لتشغيل المتقاعدين ، وإيجاد مراكز لإعادة تأهيل الراغبين فى العمل من المتقاعدين مع ضرورة إيجاد مركز لجمع المعلومات والاتصال مع المتقاعدين ، وإيجاد مراكز لإعادة تأهيل الراغبين فى العمل من المتقاعدين بما يتناسب واحتياجات سوق العمل . وأن أغلبية الراغبين فى العمل يفضلون أن يعملوا بنفس طبيعة عملهم قبل التقاعد ، ويفضلون العمل دوامًا كاملاً على الدوام الجزئى، غير أن قرابة (٤٥٪) منهم يفضلون الدوام الجزئى على العمل دوامًا كاملاً . والأكثرية من المجيبين تفضل العمل بالقطاع الحكومى على العمل بالقطاع شبه الحكومى والأهلى . وأن أكثر من (٨٠٪) من عينة البحث يفضلون العمل بأجر ، وقرابة (١١) لا يمانعون من القيام بالعمل تطوعًا دون أجر. ودرجة الرغبة فى التدريب تتراوح بين العالية جدًا والمتوسطة وتصل إلى ما يقارب (٧٢٪) عند المجيبين .

الأعباء المالية التى يتحملها الصندوق نتيجة لنظام التقاعد المبكر:

تنظر إحدى الدراسات التى تطرقنا لها فى طيات هذا البحث إلى التقاعد المبكر على أنه لا يمثل مشكلة لمجتمع تتوافر فيه الخبرات الوطنية التى إذا ما تقاعدت ، فلا يضطرب أداء التنظيم بما يعطل خطط الدولة ، ولا تضطر الدولة إلى الاستعانة بالخبرات الأجنبية وما تؤدى إليه هذه الاستعانة من أعباء مالية على الاقتصاد الوطنى . بهذه الرؤية ينبغى أن يتعين النظر إلى ظاهرة التقاعد المبكر ومدى انعكاسات هذه الظاهرة على المجتمع من ناحيتين : الأولى أن قطاعات الدولة تخسر طاقات شابة وخبرات متمرسة مازالت بحاجة إليها ووجود الندرة فى هذه المرحلة لا يساعد على تعويض الفاقد البشرى بسهولة ، والناحية الثانية وهى الأهم فى نقطة البحث ذلك أن التقاعد المبكر معناه أن تقل سنوات تحصيل المساهمات لصندوق التقاعد ، وتزداد سنوات صرف المعاشات عما كان مقررًا لها فى المتوسط الافتراضى لحياة الفرد بعد التقاعد .

فالتقاعد المبكر بطبيعة الحال يفرض على صناديق التقاعد والتأمينات الاجتماعية أن تتحمل دفع معاشات لهذه الشريحة من المتقاعدين لفترات أطول بكثير من غيرها من الشرائح التى تكون مساهماتها لصندوق التقاعد أطول من الأولى . وفى الواقع إن صندوق التقاعد لا يتحمل أعباءً مالية زائدة للمتقاعدين اختياريًا ولكنه يتحمل أعباء مالية أيضًا للمتقاعدين بالإلزام ؛ نتيجة لأن متوسطات الأعمار قد ارتفعت لدى الأفراد فى المملكة، ونظام التقاعد لازال كما كان قبل نصف قرن محافظًا على ألا يتجاوز سن التقاعد (٦٠) عامًا .

ومعنى تغير متوسطات الأعمار فى المجتمع السعودى بالنسبة لصناديق التقاعد والتأمينات الاجتماعية هو أن فترة اشتراكات المستفيدين فى هذه الصناديق ثابتة وأن متوسط الأعمار الافتراضية لحياة الأفراد متمددة ، ومعنى ذلك أن فترة الصرف للمستفيدين تطول ، وأن متوسطات فترات التحصيل المالى لتغذية هذه الصناديق لا تزيد .

وإذا استمر هذا الثبات على حاله فلا يبدو أنه يخدم صالح الموظف الذى يلزمه النظام ترك العمل وهو قادر عليه ، ولا يخدم صالح نمو مدخرات التقاعد التى قد تتعرض للنقص أو النضوب على المدى الطويل . والحل هو إعادة النظر فى نظام التقاعد الحالى ، وإجراء تطوير يتناسب مع المتغيرات ومتطلبات العصر.

وفى هذا الجزء الأخير من البحث ينزع الباحثان إلى التعرف على آراء المبحوثين فيما يخص الأعباء المالية التى قد يتعرض لها صندوق التقاعد حاضرًا أو فى المستقبل، وذلك من خلال عرض (٤) عبارات فى الجدول (١٩-٣) تتضمن الأولى ما مفاده أن المتقاعد اختياريًا يستفيد من الصندوق أكثر من المتقاعد لبلوغ السن القانونية . وتتطرق العبارتان الثانية والثالثة إلى ربط التقاعد الاختيارى بعدد من سنوات الخدمة إلى جانب بلوغ سن معينة للموظف المدنى ومنسوب القطاع العسكرى . أما العبارة الرابعة والأخيرة فتقترح على من يتقاعد اختياريًا أو إجباريًا أن يدفع إذا ما عمل بعد التقاعد نسبة (٥٪) من أجر عمله بعد التقاعد مساهمة لتغذية صندوق التقاعد . وكما يتضح من الجدول (١٩-٣) تم توزيع المجيبين بحسب مستوياتهم التعليمية إلى أربع فئات فكانت الإجابات كالتالى : فيما يخص استفادة المتقاعد اختياريًا أكثر من استفادة المتقاعد نتيجة لبلوغ السن القانونية ، فالذين مستوى تعليمهم دون الثانوية العامة يوافق (١٥,٨٣٪) منهم بشدة على ما جاء فى العبارة ، و(٢٤,٩٨٪) يوافقون ، و(٣٠,١٠٪) محايدون ، فى حين أن (٢٥,٦٣٪) غير موافقين ، و(٣,٩١٪) غير موافقين بشدة. ومعنى ذلك أن (٤٠,٣٦) من المجيبين يوافقون على استفادة المتقاعد مبكرًا من صندوق التقاعد أكثر من استفادة مَنْ يتقاعد بعد إكمال سن (٦٠) عامًا . وأن (٢٩,٥٤٪) يعارضون ، وأن (٣٠,١٠٪) محايدون ، ومن هنا نستنتج أن هذه الفئة تؤيد إلى حد ما أن المتقاعد مبكرًا يستفيد أكثر من المتقاعد بحكم القانون وبلوغ السن القانونية .

جدول رقم (١٩-٣)

اتجاهات المتقاعدين نحو معالجة الأعباء المالية التى يتحملها الصندوق نتيجة لقصر فترة دفع الاشتراك وامتداد فترة الاستفادة

العبارة	المؤهل العلمى	موافق بشدة ٪	موافق ٪	لا رأى ٪	غير موافق ٪	غير موافق إطلاقًا ٪	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى
المتقاعد مبكرًا يستفيد من صندوق التقاعد أكثر من المتقاعد إجباريًا (لبلوغ السن القانونية).	أقل من ثانوية	١٥,٣٨	٢٤,٩٨	٣٠,١٠	٢٥,٦٣	٣,٩١	٣,٢٢	١,١١
	ثانوية	١٤,٢٩	٢٧,٣٥	٢١,٢٢	٣١,٠٢	٦,١٢	٣,١٢	١,١٧
	بكالوريوس	١٧,٣٥	٣٢,٦٥	٢٣,٤٧	٢٥.٥١	١,٠٢	٣,٣٩	١,٠٨
	دراسات عليا	٢٣,٤٠	٣٤,٠٤	٢٥,٥	١٢,٧٧	٤,٢٦	٣.٥٩	١,١١
ربط التقاعد المبكر بسنوات الخدمة وبلوغ سن (٥٠) عامًا للموظف المدنى مناسب جدًا.	أقل من ثانوية	١٧,٦٢	٢٨,٢١	٢٩,٨	١٩,٥٩	٤,٧٨	٣,٣٤	١,١٢
	ثانوية	١٦,٧٣	٣١,٠٢	٢٠,٨٢	١٦,٣٣	١٥,١٠	٣,١٧	١,٣١
	بكالوريوس	١٧,٣٥	٣٤,٦٩	٣١,٦٣	١٢,٢٤	٤,٠٨	٣,٤٨	١,٠٤
	دراسات عليا	٢١,٧٤	٢٣,٩١	٢٩,٩١	٢٦,٠٩	٤,٣٥	٣,٣٢	١,٢١
ربط التقاعد المبكر بسنوات الخدمة وبلوغ سن (٤٥) عامًا للموظف العسكرى مناسب جدًا.	أقل من ثانوية	١٧,٢١	٢٦,١٩	٢٩,٠٩	١٩,١٨	٨,٣٣	٣,٢٤	١,١٩
	ثانوية	٢٠,٠٨	٢٦,٦٤	٢٦,٦٤	١٥,١٦	١١,٤٨	٣,٢٨	١,٢٦
	بكالوريوس	١٧,٥٣	٢٩,٩٠	٣٠,٩٣	١٢,٣٧	٩,٢٨	٣,٣٤	١,١٨
	دراسات عليا	١٧,٣٩	٢٦,٠٩	٣٤,٧٨	١٩,٥٧	٢,١٧	٣,٣٦	١,٠٦
إذا عمل المتقاعد (إجباريًا / اختياريًا) يحسم من معاش تقاعده مالا يزيد على (٥٪) من راتب العمل الإضافى لصالح صندوق التقاعد.	أقل من ثانوية	٩,٥٤	١٨,٤٣	٢٥,٤	٢٦,١٠	٢٠,٤٩	٢,٧٠	١,٢٤
	ثانوية	١١,١٦	١٧,٧٧	٢٥,٢١	٢٤,٧٩	٢١,٠٧	٢,٧٣	١,٢٤
	بكالوريوس	٩,١٨	١٣,٢٧	٢٤,٤٩	٢٢,٤٥	٣٠,٦١	٢,٤٧	١,٣٠
	دراسات عليا	١٠,٦٤	٢١,٢٨	٢٩,٧٩	٢٣,٤٠	١٤,٨٩	٢,٨٩	١,٢٢

وإذا ما استعرضنا اتجاهات فئة "الدارسات العليا" حول نفس العبارة نتبين أن (٢٣,٤٠٪) من هذه الفئة يوافقون بشدة على أن المتقاعد مبكرًا يستفيد من صندوق التقاعد أكثر من المتقاعد إجباريًا فى حين يوافق أكثر من (٣٤٪). وأن (٢٥,٥٪) دون رأى محدد حول العبارة ، وفى المقابل فإن (١٢,٧٧٪) غير موافقين و(٤,٢٦٪) غير موافقين على الإطلاق، أى أن (٥٧,٤٤٪) موافقون ، وأن (١٧,٠٣٪) غير موافقين ، بمعنى أن الأكثرية المطلقة من فئة "الدراسات العليا" يوافقون على أن المتقاعدين مبكرًا يستفيدون من صندوق التقاعد أكثر من المتقاعدين بحكم بلوغ سن (٦٠) عامًا .

وفيما يتعلق بما إذا كان ربط التقاعد المبكر بسنوات الخدمة وبلوغ سن (٥٠) عامًا للموظف المدنى مناسبًا جدًا ، فإن فئة مستوى التعليم الثانوى تتلخص اجابتهم فى التالى: (١٦,٧٣٪) يوافقون بشدة ، و (٣١,٠٢٪) يوافقون على أن ربط التقاعد المبكر بسنوات الخدمة وبلوغ سن (٥٠) عامًا للموظف المدنى مناسب جدًا ، وفى المقابل فإن (١٦,٣٣٪) غير موافقين ، و(١٥,١٠٪) غير موافقين على الإطلاق . أى أن (٤٧,٧٥٪) يوافقون على العبارة ، فى مقابل (٣١,٣٤٪) غير موافقين . معنى ذلك أن أغلبية المجيبين يوافقون على ربط التقاعد المبكر بسنوات الخدمة وفى نفس الوقت بلوغ سن (٥٠) عامًا بالنسبة للموظف المدنى.

أما فئة الجامعيين فإن (٥٢,٤٪) من المجيبين بين موافق بشدة وموافق على ربط التقاعد المبكر بالنسبة للمدنيين بسنوات الخدمة وبلوغ سن (٥٠) عامًا لكل موظف مدنى . وأن غير الموافقين وغير الموافقين على الإطلاق من فئة الجامعيين على عبارة ربط التقاعد المبكر بالنسبة للمدنيين بسنوات الخدمة وبلوغ سن (٥٠) عامًا لا تتجاوز نسبتهم (١٦,٣٢٪) ، ومعنى ذلك أن الأغلبية المطلقة من عينة البحث توافق على ربط التقاعد المبكر بسنوات الخدمة ، إلى جانب بلوغ سن (٥٠) عامًا لكل موظف مدنى ، وتعتبر ذلك مناسبًا جدًا .

وفى العبارة الثالثة فى الجدول (١٩-٣) الخاصة بما إذا كان ربط التقاعد المبكر بسنوات الخدمة وبلوغ سن (٤٥) عامًا للمنسوب العسكرى مناسبًا جدًا ،

كانت الإجابات بحسب الفئات التعليمية كالتالى: فئة المستوى التعليمى دون الثانوى (١٧,٢١٪) من المجيبين يوافقون بشدة ، و (٢٦,١٩٪) يوافقون على أن ربط التقاعد المبكر بسنوات الخدمة وبلوغ سن (٤٥) عامًا للموظف العسكرى مناسب جدًا ، و (١٩,١٨٪) غير موافقين ، و (٨,٣٣٪) غير موافقين على العبارة على الإطلاق، أى أن (٤٣,٤٪) موافقون، و (٢٧,٥١٪) غير موافقين ، بمعنى أن أغلبية المجيبين يؤيدون ربط التقاعد المبكر للعسكريين بسنوات الخدمة وبلوغ سن (٤٥) عامًا ، ويعدون ذلك مناسبًا جدًا. وفئة "الدراسات العليا" تتقارب فى تقييمها مع فئة تعليم ما دون الثانوى ، حيث نجد أن (٤٣,٤٨٪) من المجيبين يوافقون بشدة ، ويوافقون على ربط التقاعد المبكر للعسكريين بسنوات الخدمة مع بلوغ سن (٤٥) عامًا. وفى المقابل نجد أن (٢١,٧٤٪) من بين هذه الفئة منهم من لا يوافق، ومن لا يوافق على الإطلاق على محتوى العبارة ، فى حين أن (٣٤,٧٨٪) محايدون. من ذلك نتبين أن أغلبية المجيبين من فئة الدراسات العليا يرون أن ربط التقاعد المبكر بسنوات الخدمة وبلوغ سن (٤٥) سنة للعسكريين مناسب جدًا.

وحول العبارة الأخيرة فى الجدول (١٩-٣) المتضمنة أنه إذا عمل المتقاعد (إجباريًا/اختياريًا) يحسم من معاش تقاعده ما لا يزيد على (٥٪) من راتب العمل الإضافى لصالح صندوق التقاعد، كانت نسبة فئة ما دون الثانوية فى التعليم (٩,٥٤٪) يوافقون بشدة ، و (١٨,٤٣٪) يوافقون على العبارة ، و (٢٥,٤٪) محايدون ، فى حين أن (٢٦,١٠٪) غير موافقين و (٢٠,٤٩٪) غير موافقين على الإطلاق. أى أن (٢٧,٩٧٪) موافقون ، وأن (٤٦,٥٩٪) غير موافقين، ومعنى ذلك أن أكثرية المجيبين من هذه الفئة لا يوافقون على ما ورد فى العبارة من حسم (٥٪) من راتب العمل الإضافى لصالح صندوق التقاعد. وإذا ما نظرنا إلى فئة مستوى الثانوية نجد أن (٢٨,٩٣٪) منهم يوافقون على حسم (٥٪) من راتب العمل الإضافى لصالح صندوق التقاعد ، وفى المقابل نجد أن (٤٥,٨٦٪) من نفس الفئة لا يوافقون على العبارة ، أى أن أكثرية المجيبين من

فئة مستوى تعليم الثانوية لا يوافقون على حسم (٥٪) من راتب العمل الاضافى لصالح صندوق التقاعد.

أما فئة الجامعيين فإن (٢٢,٤٥٪) يوافقون على الإسهام فى صندوق التقاعد بـ(٥٪) من راتب العمل الإضافى ، ولكن ما نسبته (٥٣,٠٦٪) منهم لا يوافقون على ذلك ، بمعنى أن أكثرية فئة الجامعيين لا يوافقون على حسم (٥٪) من راتب العمل الإضافى لصالح صندوق التقاعد. وكذلك فئة الدراسات العليا (٣١,٩٢٪) منهم يوافقون على تخصيص (٥٪) من الراتب الإضافى للعمل بعد التقاعد لصالح صندوق مصلحة معاشات التقاعد ، ولكن (٣٨,٢٩٪) من فئة الدراسات العليا لا يوافقون على حسم هذه النسبة من راتب العمل الإضافى للمتقاعد لصالح الصندوق، وأن (٢٩,٧٩٪) منهم لا رأى لهم فى مسألة الحسم من الراتب الإضافى أو عدمها؛ لذلك يتبين أن أكثرية المجيبين من هذه الفئة يعارضون فكرة حسم (٥٪) من الراتب الإضافى لصالح صندوق التقاعد.

استنتاجًا من وجهات نظر واتجاهات المبحوثين التى تعكسها إجاباتهم عن العبارات الواردة فى الجدول (١٩-٣) يتبين أن نسبة عالية إلى حد ما من المجيبين تتفق مع العبارة التى تقول إن المتقاعد اختياريًا يستفيد من صندوق التقاعد أكثر من المتقاعد إلزاميًا. وتتفق كذلك على أن ربط التقاعد المبكر بسنوات الخدمة وبلوغ سن (٥٠) عامًا للموظف المدنى و(٤٥) عامًا لمنسوب القطاعات العسكرية مناسب جدًا.

إلا أن عينة البحث بمختلف مستوياتها التعليمية أبدت نوعًا من المعارضة للعبارة التى تعرض "يحسم من معاش التقاعد ما يساوى ولا يزيد على (٥٪) من راتب العمل الإضافى لصالح صندوق التقاعد". مع العلم أن هذا الحسم لا يتم إلا فى حالة العمل مقابل أجر بعد التقاعد ، كما أن حسم هذه النسبة يتوقف إذا توقف أو انقطع المتقاعد عن العمل بأجر.

فى تقدير الباحثين أن معارضة المبحوثين لفكرة الإسهام بتمويل صندوق التقاعد من جديد (أى بعد التقاعد) ناتجة من نظرتهم إلى أن العمل بعد

التقاعد هو ثمرة من ثمار جهودهم الخاصة ، وأنهم فى هذه الحالة لا يرون مبررًا للإسهام. لكن هذه النظرة لا بد أن تتغير عند الراغبين فى العمل من المتقاعدين عندما تتبنى جهة رسمية برنامج عمل وكادرًا خاصًا بتوظيف المتقاعدين.

استخلاص:

ما يستخلص من مناقشة الجزئية المتعلقة بمعالجة الأعباء المالية لصندوق مصلحة معاشات التقاعد هو أنه فى الواقع إن أى نوع من المعالجة التى قد تسهم بزيادة دخل الصندوق تحتاج إلى بحث مستفيض فى الوسائل المناسبة من أجل تعدد وتنوع مصادر زيادة إيرادات صندوق التقاعد. والوضع فى الوقت الحاضر لا يحتمل أى توجه أو اقتراح من شأنه زيادة فى اشتراكات المستفيدين تعلو الحسميات الراهنة وهى الـ(٩٪) من الراتب الشهرى ؛ لأن هذا القدر من الحسميات يعتبر من أعلى الحسميات التى تتم لصالح صناديق التقاعد والتأمينات الاجتماعية. وإذا ما قارنا هذا القدر من الحسميات التقاعدية مع دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية مثلاً نجد أن حسمياتها تتراوح بين (٢-٦٪) فقط. والولايات المتحدة الأمريكية على سبيل المثال حسمياتها لصالح صندوق أو برنامج التأمين الاجتماعى لا تزيد على (٦٥ ، ٧٪) من الراتب ضمن حد أعلى وأدنى للدخل السنوى.

وتبقى الإمكانيات المتاحة لزيادة موارد الصندوق فى حدود المداخل التالية:

المدخل الأول: "إدخال البدلات" التى تسلمها الموظف ضمن برنامج التقاعد أو ضمن برنامج خاص ، بحيث يتم حسم نسبة مساوية لحسميات التقاعد (٩٪) من البدلات الشهرية، أو ما يقرب من ذلك بغرض تغذية موارد الصندوق من جهة ومن جهة أخرى إحداث نوع من التوازن بين المرتب الذى يتسلمه الموظف والمعاش الشهرى بعد التقاعد. وهذا النمط من التأمين الاجتماعى موجود فى بعض دول غرب أوربا ، وتأخذ به دولة الكويت فى الوقت الحاضر.

المدخل الثانى: إيجاد برنامج عمل وكادر للعاملين من المتقاعدين ، بحيث يتم حسم نسبة من معاش من يتحقق له فرصة العمل تساوى نسبة معينة من راتب عمله بعد التقاعد ، ولتكن هذه النسبة (٥٪) من الراتب مثلاً.

المدخل الثالث: ربط سنوات الخدمة للتقاعد الاختيارى ببلوغ سن معينة للموظف/الموظفة ، ولتكن على سبيل المثال بلوغ سن (٤٥) سنة للمدنى ، و(٤٠) سنة للعسكرى. ولأى منهما الحق فى طلب التقاعد دون التقيد بالسن ، لكن صرف الاستحقاقات التقاعدية تقيد ببلوغ السن المقترحة.

المدخل الرابع: انسجامًا مع ارتفاع متوسطات الأعمار يرفع سن التقاعد القانونى والإلزامى بإضافة عدد من السنوات ، ولتكن على سبيل الاقتراح (٥) سنوات لموظفى الخدمة المدنية بشكل عام (عدا أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات ومن فى حكمهم). أما منسوبو القطاع العسكرى فيستفيدون من سنوات التمديد المقترحة لكن بحسب سن التقاعد المحددة للرتب فى الوقت الحاضر.

المدخل الخامس: تمديد سن التقاعد لأعضاء هيئة التدريس فى مؤسسات التعليم العالى ومن فى حكمهم إلى سن (٧٠) عامًا ، ونصبح بهذا النهج قد تمكنا من توسيع مجالات الاشتراكات لتغذية مصادر الدخل لصندوق التقاعد ، وفى ذات الوقت ضيقنا مجال المتوسط الافتراضى لحياة الفرد بعد التقاعد.

المدخل السادس: إيجاد صندوق ادخار ملزم لموظفى الدولة واختيارى للعاملين فى القطاع الأهلى تديره مصلحة معاشات التقاعد تحت إشراف الدولة بحيث يكون الإسهام فى هذا الصندوق فى حدود (٢٪) من المرتب الشهرى. وتعاد المدخرات بأرباحها المقننة للمستفيد دفعة واحدة عند بلوغه سن التقاعد النظامى.

ويلاحظ أن علاقة المدخل السادس والأخير الذى يفتح باب الادخار بالاستثمار وتمويل المشاريع الوطنية نتيجة لتراكم المدخرات والإسهام برفاهية الموظف بعد تقاعده - أكثر من علاقته بمصادر تمويل صندوق التقاعد. ولكن الأخذ به مفيد للاقتصاد الوطنى ولصالح الموظف عند التقاعد.

الفصل الرابع

تحليل اتجاهات المبحوثين حول متغيرات الدراسة الرئيسية باختلاف العوامل الديموغرافية والمهنية والاقتصادية

انتهينا فى الفصل الثالث من استعراض التحليل الوصفى لنتائج الدراسة الميدانية للبحث ، وفى هذا الفصل يتركز الاهتمام على تحليل اتجاهات المتقاعدين نحو متغيرات الدراسة الرئيسية فيما يخص الخدمات المتوقعة من المصلحة و تطلعات المتقاعدين نحو المشاركة فى السياسة الإدارية وعضوية مجلس الإدارة وتأسيس جمعية للمتقاعدين وتوحيد نظام التقاعد المدنى والعسكرى مع نظام التأمينات الاجتماعية ، إلى جانب التعرف على اتجاهات المبحوثين نحو سن التقاعد المناسبة فى ظل تزايد معدلات الأعمار والوضع الاقتصادى والمعيشى للمتقاعدين ، وأخيرًا الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين، آخذين فى الاعتبار ما للعوامل الديموغرافية والمهنية والاقتصادية من تأثير على متغيرات الدراسة الرئيسة سالفة الذكر.

وخلال المعالجة للإجابة عن كل تساؤل من تساؤلات البحث فى هذا الفصل سنتناول العامل الديمغرافى أولاً فالعامل المهنى ثانيًا ثم العامل الاقتصادى ثالثًا؛ لنتبين ما إذا كان لأى من هذا العوامل الثلاثة منفردة أو مجتمعة تأثير على اتجاهات المتقاعدين فى إجاباتهم عن متغيرات الدراسة وذلك من خلال معالجة التساؤلات البحثية التالية :

التساؤل البحثى الأول: هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المتقاعدين حول تطلعاتهم نحو توفير مصلحة معاشات التقاعد خدمات اجتماعية و صحية و ترفيهية ، تعزى إلى اختلاف خصائصهم الديموغرافية والمهنية والاقتصادية؟

فيما يخص هذا الجانب الهام من البحث ، فإن الإجابة عن هذا التساؤل ستتم وفقًا لثلاث خطوات، الأولى منها تتعلق بالخدمات الاجتماعية، والثانية بالخدمات الصحية، والثالثة بالخدمات الترفيهية، ففى هذا الجزء سيتم تناول الخدمات الاجتماعية والصحية والترفيهية للتعرف على ما إذا كانت اتجاهات المتقاعدين حول أهمية توفير الخدمات تختلف باختلاف خصائصهم الديموغرافية

و المهنية و أخيرًا الاقتصادية وذلك بإجراء تحليل التباين (ANOVA) لاختبار جوهرية الفروقات .

الخدمات الاجتماعية:

الخطوة الأولى : تطلعات المتقاعدين حول أهمية توفير مصلحة معاشات التقاعد خدمات اجتماعية لصالح مختلف فئات المتقاعدين مثل توفير قاعدة معلومات عن مؤهلات وخبرات المتقاعدين مع الإسهام بإيجاد فرص عمل للراغبين، وإيجاد مشروع إسكان للمحتاجين، وسبل تخفيض مشتريات ضرورات المعيشة ونظام إعفاء من أى نوع من أنواع الرسوم الحكومية. أخيرًا إيجاد ورش تدريب لإعادة تأهيل بعض المحتاجين للعمل من المتقاعدين إلى جانب إيجاد مؤسسة إيواء تتكفل برعاية من لا عائل لهم من المتقاعدين وتقديم قروض بأرباح رمزية تستوفى من المعاش التقاعدى . وفى هذا المضمار سيتم إجراء تحليل التباين (ANOVA) لاختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهاتهم باختلاف خصائص المتقاعدين الديموغرافية و المهنية و الاقتصادية.

أولاً - المتغيرات الديموغرافية :

تشير البيانات فى الجدول رقم (١-٤) إلى أن جميع المتقاعدين باختلاف خصائصهم الديموغرافية أشاروا إلى أهمية توفير الخدمات الاجتماعية المتمثلة فى إيجاد مؤسسة إيواء تتكفل برعاية من لا عائل لهم من المتقاعدين ، و كذلك إيجاد ورش عمل لإعادة تأهيل وتدريب الراغبين فى العمل من المتقاعدين ، إضافة إلى تقديم قروض مالية للمتقاعدين بأرباح رمزية تستوفى بالتقسيط من معاش التقاعد ، وأخيرًا المساهمة فى إيجاد فرص عمل للقادرين والراغبين فى العمل من المتقاعدين.

وإذا ما نظرنا إلى قيم المتوسطات الحسابية نلاحظ أنها تزيد على (٤) من (٥) مما يؤكد أهمية توافر مثل هذه الخدمات الاجتماعية بالنسبة للمتقاعدين،

إلا أنه بالرغم من أهمية هذه الخدمات بالنسبة لجميع المتقاعدين، فإنه يوجد بعض الفروقات الجوهرية فى اتجاهات المبحوثين حول أهمية الخدمات الاجتماعية التى يمكن أن تقدمها مصلحة معاشات التقاعد باختلاف الخصائص الديموغرافية للمتقاعدين. فقد كان هناك فروق جوهرية فى تقدير أهمية هذه الخدمات بالنسبة للمتقاعدين الذكور و الإناث ، حيث نلاحظ أن المتقاعدات الإناث أشرن إلى أهميتها بدرجة عالية جدًا ، حيث بلغ المتوسط الحسابى للإناث (٤،٧٣) مقابل (٤،٤٦) للمتقاعدين الذكور ، إحصائيًا كان هناك فرق جوهرى فى تقييم المبحوثين لأهمية الخدمات الاجتماعية باختلاف الجنس عند مستوى دلالة (٠،٠٢) ، حيث كانت قيمة الإحصاء تى T test (٢،٢١) مما يؤكد جوهرية ذلك الاختلاف.

ونلاحظ كذلك أن فئات السن الحالية للمتقاعدين لم تظهر اتجاهًا محددًا فى اتجاهات المبحوثين حول أهمية توفير مصلحة معاشات التقاعد للخدمات الاجتماعية ، حيث تزيد قيم المتوسطات الحسابية فى الغالب على (٤،٤٠) لجميع الفئات ، باستثناء المتقاعدين الذين تتراوح أعمارهم ما بين (٦١) إلى (٦٥) سنة ، حيث كانت قيمة المتوسط الحسابى (٤،٣٨) . وكانت أعلى الفئات تقديرًا لأهمية الخدمات الاجتماعية المتقاعدين الذين تراوحت أعمارهم ما بين (٤١) إلى (٥٠) سنة ، فقد كانت قيمة المتوسط (٤،٦٨) ومن هنا أصبح هناك فرق ذا دلالة إحصائية فى تقييم المتقاعدين لأهمية توفير خدمات اجتماعية من قبل مصلحة معاشات التقاعد باختلاف فئات أعمارهم. و هذا ما تشير إليه نتائج تحليل التباين (ANOVA) و كذلك اختبار المقارنات الزوجية (TUKEY)؛ إذ أشارت إلى أن مصدر ذلك الاختلاف يعود إلى اختلاف الفئتين من (٤١) إلى (٥٠) عامًا ، و الفئة من (٦١) إلى (٦٥) عامًا عند مستوى دلالة (٠،٠٥) .

جدول رقم (١-٤)

تحليل التباين (ANOVA) لاختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهات المتقاعدين حول تطلعات المتقاعدين لتوفير مصلحة معاشات التقاعد خدمات اجتماعية باختلاف خصائصهم الديموغرافية

المتغير		المتوسط الحسابى	بين المجموعات	داخل المجموعات	قيمة الإحصاء F	مستوى الدلالة
الجنس	ذكر	٤,٤٦	*	*	٢,٢١	٠,٠٢
	أنثى	٤,٧٣				
السن الحالية للمتقاعد	٤٠ سنة فأقل	٤,٥٠	٣,١٢	٠,٧٢	٤,٣٢	٠,٠٠٠٧
	من ٤١ إلى ٥٠ سنة	٤,٦٨				
	من ٥١ إلى ٦٠ سنة	٤,٤٤				
	من ٦١ إلى ٦٥ سنة	٤,٣٨				
	من ٦٦ إلى ٧٠ سنة	٤,٥٣				
	٧١ سنة فأكثر	٤,٤٦				
المؤهل العلمي	أقل من الثانوية العامة	٤,٢٠	١٨,٧٤	٠,٧٢	٢٦,٠٣	٠,٠٠٠١
	ثانوية عامة	٤,٠٣				
	بكالوريوس	٤,٤٢				
	دراسات عليا	٤,٧٧				
عدد المعولين شرعًا	أقل من ٥	٤,٥٤	٣,١٠	٠,٧٤	٤,١٩	٠,٠٠٠٩
	من ٥ إلى أقل من ١٠	٤,٥١				
	من ١٠ إلى أقل من ١٥	٤,٣١				
	من ١٥ إلى أقل من ٢٠	٤,٤٢				
	من ٢٠ إلى أقل من ٢٥	٤,٣٩				
	٢٥ فأكثر	٤,٠٠				
سبب الإحالة للتقاعد	بلوغ سن ٦٠ عامًا	٤,٤٩	*	*	٣,٧٧	٠,٠٠٢
	رغبة شخصية (تقاعد مبكر)	٤,٢٢				

* اختبار تى T test

أما متغير المؤهل العلمى فيشير إلى أن المتقاعدين من حملة الثانوية العامة فأقل كانوا أقل تقديرًا لأهمية توفير الخدمات الاجتماعية ؛ حيث بلغت قيم المتوسطات الحسابية (٤.٢) و (٤.٠٣) على التوالى ، فى حين تزيد أهمية هذه الخدمات من وجهة نظر المتقاعدين من حملة المؤهلات العلمية الجامعية والعليا ، حيث كانت قيمة المتوسط الحسابى لحملة البكالوريوس (٤.٤٢) و (٤.٧٧) لحملة المؤهلات العلمية الأعلى من البكالوريوس . ولهذا كانت هناك فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المبحوثين حول أهمية الخدمات الاجتماعية التى يمكن أن تقدمها مصلحة معاشات التقاعد ، وكان مصدر ذلك الاختلاف الفروقات بين المتقاعدين من حملة مؤهل الثانوية العامة فأقل من جهة والمتقاعدين من حملة البكالوريوس فأعلى من جهة أخرى ، وهذا ما تظهره نتائج اختبار المقارنات الزوجية (TUKEY) عند مستوى دلالة (٠.٠٥).

وتشير نتائج تحليل التباين (ANOVA) إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المبحوثين حول أهمية الخدمات الاجتماعية التى يمكن أن تقدمها مصلحة معاشات التقاعد تعزى إلى اختلاف عدد المعولين شرعًا ، حيث نجد أن المتقاعدين الذين يعولون أقل من (٥) و كذلك من يعول ما بين (٥) إلى أقل من (١٠) أفراد كانوا أكثر المتقاعدين تقييمًا لأهمية الخدمات الاجتماعية التى يتوقعون أن تقدمها مصلحة معاشات التقاعد ، حيث بلغت قيمة المتوسطات الحسابية (٤.٥٤) و (٤.٥١) على التوالى، فى حين تقل هذه الأهمية بعض الشىء بالنسبة للمتقاعدين الذين يعولون ما بين (١٠) إلى أقل من (١٥) فردًا ؛ إذ بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٤.٣١)، أما الذين يعولون ما بين (١٥) إلى أقل من (٢٠) فكان متوسط تقييمهم لأهمية الخدمات الاجتماعية (٤.٤٢) و(٤.٣٩) لفئة المتقاعدين الذين يعولون من (٢٠) إلى أقل من (٢٥) ، وأخيرًا من يعول (٢٥) فردًا فأكثر كان متوسط تقييمهم لأهمية هذه الخدمات (٤.٠٠) ؛ حيث بلغت قيمة الإحصاء F (٤.١٩) بمستوى دلالة (٠.٠٠٠٩) ؛ مما يؤكد وجود فروقات جوهرية فى اتجاهات المبحوثين حول أهمية الخدمات الاجتماعية التى

يتطلع المتقاعدون إلى أن تقدمها مصلحة معاشات التقاعد. وتشير نتائج اختبار المقارنات الزوجية (Tukey) كذلك إلى اختلاف الفئة الأخيرة ، وهى من يعول (٢٥) فردًا فأكثر اختلافًا جوهريًا عن بقية الفئات .

وأخيرًا نلاحظ فى الجدول (١-٤) أن سبب الإحالة للتقاعد تشير بياناتها إلى وجود فروقات جوهرية بين المتقاعدين بحكم النظام أى بلوغ سن (٦٠) عامًا ، حيث يجد هؤلاء أنه من المهم جدًا أن تقدم مصلحة معاشات التقاعد مثل هذه الخدمات الاجتماعية وبذلك يختلفون جوهريًا عن التقاعد بشكل اختيارى ، وقد بلغت قيم المتوسط الحسابى على التوالى (٤,٤٩) و (٤,٢٢). إحصائيًا بلغت قيم الإحصاء تى (Ttest) (٣,٧٧) بمستوى دلالة (٠,٠٠٢) ؛ مما يؤكد جوهرية الفروقات.

ثانيًا - المتغيرات المهنية :

فى الجدول رقم (٢-٤) نلاحظ أن المستوى الوظيفى للمتقاعد قبل تقاعده كان له أثر فى إيجاد فروقات ذات دلالة إحصائية فى توجهات المتقاعدين حول أهمية توفير خدمات اجتماعية من قبل مصلحة معاشات التقاعد ، ومرد ذلك الاختلاف يعود إلى تدنى أهمية توفير الخدمات الاجتماعية بعض الشىء من وجهة نظر المتقاعدين الذين عملوا فى وظائف استشارية ؛ إذ بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٣,٦٦) ، فى حين كان المتوسط الحسابى (٤,٥٣) ؛ للمتقاعدين على وظائف تنفيذية، و (٤,٢٠) للمتقاعدين الذين عملوا فى وظائف إشرافية ، وأخيرًا الوظائف "أخرى" التى بلغ المتوسط الحسابى لشاغليها (٤,٥٩) ، وبهذا نلاحظ اختلاف أهمية الخدمات الاجتماعية بالنسبة للمتقاعدين الذين عملوا فى وظائف استشارية عن العاملين فى الوظائف "أخرى" وهذا ما توضحه نتائج التحليل الإحصائى (ANOVA) وكذلك نتائج المقارنات الزوجية (Tukey).

أما آخر مرتبة وظيفية شغلها المتقاعدون المدنيون فلم تظهر فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المتقاعدين حول أهمية توفير مصلحة معاشات التقاعد للخدمات الاجتماعية ؛ إذ كان هناك تجانس عالٍ فى اتجاهات المتقاعدين المدنيين حول أهمية الخدمات الاجتماعية باختلاف آخر مرتبة وظيفية شغلها المتقاعد ، وكانت قيم المتوسطات الحسابية عالية جدًا وتزيد على (٤،٥٨) لجميع فئات المراتب الوظيفية مما يؤكد أهمية هذه الخدمات بالنسبة للمتقاعدين المدنيين .

أما الرتبة العسكرية فقد أظهرت بعض الاختلافات فى توجهات المتقاعدين حول أهمية توفير الخدمات الاجتماعية، حيث نلاحظ أن العسكريين على الرتب العسكرية: جندى، جندى أول وعريف وكذلك وكيل رقيب ورقيب ورقيب أول وأخيرًا رئيس رقباء كانوا أكثر الفئات تقديرًا لأهمية توفير الخدمات التقاعدية ، حيث كانت قيم المتوسطات الحسابية (٤،٧٦) و (٥) من (٥) نقاط للفئتين الأوليين للرتب العسكرية . وتقل الأهمية بعض الشىء من وجهة نظر العسكريين الذين يحملون رتب : ملازم وملازم أول و نقيب لتبلغ (٤،١٦) ، فى حين بلغ المتوسط الحسابى (٤،٦٣) لمن يحمل رتبًا عسكرية أعلى مثل : رائد ومقدم وعقيد . أما الفئة الأخيرة من الرتب العسكرية وهى التى تمثل رتبة : عميد ولواء فكان تقديرهم لأهمية توفير الخدمات الاجتماعية عالية بحسب المتوسط الحسابى الذى بلغ (٤،٦٥) . إحصائيًا بلغت قيمة الإحصاء F (٣،٢٠) بمستوى دلالة (٠،٠١) ، مما يؤكد وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المتقاعدين العسكريين باختلاف رتبهم العسكرية ، وتشير نتائج اختبار المقارنات الزوجية (Tukey) إلى اختلاف المجموعتين الأوليين من الرتب العسكرية عن بقية المجموعات التى تحتوى على رتب عسكرية من ملازم فأعلى.

جدول رقم (٢-٤)

تحليل التباين (ANOVA) لاختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهات المتقاعدين حول تطلعاتهم لتوفير خدمات اجتماعية باختلاف خصائصهم المهنية

المتغير		المتوسط الحسابى	بين المجموعات	داخل المجموعات	قيمة الإحصاء F	مستوى الدلالة
مستوى الوظيفة	إشرافية	٤,٢٠	١٦,٥٩	٠,٧٩	٢٠,٩٨	٠,٠٠٠١
	تنفيذية	٤,٥٣				
	استشارية	٣,٦٦				
	أخرى	٤,٥٩				
آخر مرتبة وظيفية (مدنيون)	المرتبة الخامسة فأقل	٤,٥٨	٠,١٠	٠,٣٣	٠,٣١	٠,٨٧
	من ٦ إلى ١٠	٤,٦٨				
	من ١١ إلى ١٣	٤,٦١				
	المرتبتان ١٤ ، ١٥	٤,٦٢				
	أخرى (بند التشغيل)	٤,٦٢				
آخر رتبة عسكرية	جندى، جندى أول، عريف	٤,٧٦	١,٠٨	٠,٣٢	٣,٣٠	٠,٠١
	وكيل رقيب ، رقيب ، رقيب أول ، رئيس رقباء	٥,٠٠				
	ملازم ، ملازم أول ، نقيب	٤,١٦				
	رائد ، مقدم ، عقيد	٤,٦٣				
	عميد ، لواء	٤,٦٥				
قطاع العمل	مدنى	٤,٤٣	*	*	١,٣١	٠,١٩
	عسكرى	٤,٤٩				

* اختبار تى Ttest

ومن الجدير بالملاحظة أن المتقاعدين من القطاعين المدنى و العسكرى قد اتفقوا إلى حد كبير على أهمية توفير هذه الخدمات الاجتماعية من قبل مصلحة معاشات التقاعد ، حيث بلغ المتوسط الحسابى للقطاع المدنى (٤,٤٣) و (٤,٤٩) للقطاع العسكرى .

ثالثاً - المتغيرات الاقتصادية :

تشير نتائج تحليل التباين (ANOVA) فى الجدول رقم (٣-٤) إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المبحوثين نحو أهمية توفير خدمات اجتماعية من قبل مصلحة معاشات التقاعد باختلاف فئات سنوات الخدمة للمتقاعدين ، حيث يرى المتقاعدون الذين تتراوح سنوات خدماتهم ما بين (٣٠) إلى أقل من (٤٠) سنة عدم أهمية تقديم هذه الخدمات ، إذ تدنى المتوسط الحسابى لهذه الفئة من المتقاعدين إلى (١,٦٤) ، وهذه الفئة تختلف عن جميع فئات سنوات الخدمة للمتقاعدين التى تراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين (٤,٢٩) و (٤,٤٩) ، وبذلك أمكن التعرف على مصدر الاختلاف وهو تقدير أهمية الخدمات الاجتماعية بشكل متدن من قبل الفئة ذات الخدمة من (٣٠) إلى أقل من (٤٠) سنة مقارنة بالفئات الأخرى ، وقد يعود ذلك الاختلاف إلى ارتفاع معاش التقاعد أو إلى التقدم بالسن ومحدودية النظر إلى المستقبل لدى هذه الفئة.

وهنا يجدر بنا أن نشير إلى أن المعاش التقاعدى لم يكن له أثر فى إيجاد فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المبحوثين نحو أهمية توفير الخدمات الاجتماعية من قبل مصلحة التقاعد ، وهذا يعود إلى أن جميع المتقاعدين باختلاف فئات معاشاتهم التقاعدية كانوا يتفقون على أهمية تقديم هذه الخدمات ؛ إذ تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لفئات معاشهم التقاعدى ما بين (٤,٤٢) و (٤,٦٢) .

ويلاحظ أن مصادر دخل أخرى قد أوجدت فروقات ذات دلالة فى اتجاهات المبحوثين حول أهمية توفير الخدمات الاجتماعية من قبل مصلحة معاشات التقاعد ، وهذا ما أظهرته نتائج اختبار تى (Ttest)، حيث بلغت قيمتها (٩,٧٤) بمستوى دلالة (٠,٠٠٠١) مما يؤكد أهمية هذه الخدمات خاصة لفئة المتقاعدين الذين لا يوجد لديهم أى مصادر دخل أخرى ، حيث بلغ المتوسط الحسابى لها (٤,٥٨) مقابل (٤,١٠) للمتقاعدين الذين لديهم مصادر دخل إضافية.

أما زيادة الأعباء المالية أو نقصانها أو ثباتها وعدم تغيرها بعد التقاعد مقارنة بفترة ما قبل التقاعد فكان لها أثر فى إيجاد فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المتقاعدين حول أهمية توفير الخدمات الاجتماعية من قبل مصلحة معاشات التقاعد ، حيث أشار الذين زادت أعباؤهم المالية إلى أهمية توفير هذه الخدمات ، وبلغ متوسط الأهمية لهذه الفئة (٤,٥٥) يلى ذلك المتقاعدون الذين لم تتغير أعباؤهم المالية بعد التقاعد ، إذ بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٤,٣٦) ، وأخيرًا الفئة التى أشارت إلى أن الأعباء المالية قد نقصت تبين أنها أقل الفئات تقديرًا لأهمية توفير الخدمات الاجتماعية من قبل مصلحة معاشات التقاعد ، حيث بلغ المتوسط الحسابى لها (٣,٦٨) وهى بذلك تعد المسببة لوجود اختلاف فى اتجاهات المبحوثين باختلاف مستويات الأعباء المالية التى يواجهونها مقارنة بفترة ما قبل التقاعد، وهذا ما توضحه نتائج اختبار المقارنات الزوجية (Tukey) عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

وكما يتبين من عائدية السكن فإنها لم تظهر اختلافًا جوهريًا فى اتجاهات المبحوثين حول أهمية توفير الخدمات الاجتماعية من قبل مصلحة معاشات التقاعد ، حيث بلغت قيم المتوسطات الحسابية (٤,٣٦) للمتقاعدين غير الملاك لمساكنهم (أى المستأجرين) ، و (٤,٤٦) للمتقاعدين الذين تعود لهم ملكية مساكنهم .

جدول رقم (٣-٤)

تحليل التباين (ANOVA) لاختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهات المتقاعدين حول تطلعاتهم لتوفير خدمات اجتماعية باختلاف خصائصهم الاقتصادية

المتغير		المتوسط الحسابى	بين المجموعات	داخل المجموعات	قيمة الإحصاء F	مستوى الدلالة
سنوات الخدمة	أقل من ١٠ سنوات	٤,٢٩	٤,٤٤	٠,٧١	٦,٢٣	٠,٠٠٠١
	من ١٠ إلى أقل من ٢٠	٤,٤٤				
	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠	٤,٤٢				
	من ٣٠ إلى أقل من٤٠	١,٦٤				
	٤٠ سنة فأكثر	٤,٤٩				
المعاش الشهرى	أقل من ٢٠٠٠ ريال	٤,٤٢	١,٨١	٠,٦٨	٢,٦٦	٠,٢
	من ٢٠٠٠ إلى أقل من ٤٠٠٠	٤,٤٦				
	من ٤٠٠٠ إلى أقل من ٦٠٠٠	٤,٦٢				
	من ٦٠٠٠ إلى أقل من ٨٠٠٠	٤,٤٩				
	من ٨٠٠٠ إلى أقل من ١٠٠٠٠	٤,٥٧				
	١٠٠٠٠ فأكثر	٤,٦١				
مصادر دخل أخرى	يوجد مصادر دخل أخرى	٤,١٠	*	*	٩,٧٤	٠,٠٠٠١
	لايوجد أى مصدر آخر للدخل	٤,٥٨				
الأعباء المالية	زادت	٤,٥٥	٣٨,٤٧	٠,٦٨	٥٦,٢٢	٠,٠٠٠١
	نقصت	٣,٦٨				
	لم تتغير	٤,٣٦				
عائدية المسكن	ملك	٤,٤٦	*	*	١,٢٣	٠,٢١
	مستأجر	٤,٥٢				

* اختبار تى Ttest

الخدمات الصحية :

الخطوة الثانية: تطلعات المتقاعدين حول أهمية توفير مصلحة معاشات التقاعد خدمات صحية لصالح مختلف فئات المتقاعدين مثل إيجاد مستشفى أو عيادات خاصة لتوفير الرعاية والعلاج الطبى ، وإيجاد عيادات نفسية متخصصة فى رعاية ومعالجة كبار السن من المتقاعدين ، وأيضًا توفير برنامج تأمين صحى مناسب التكاليف يستفيد منه الراغب والقادر من المتقاعدين ، وأخيرًا توفير صيدليات تبيع الأدوية واللوازم الطبية بأسعار مخفضة للمتقاعدين.

وبشأن هذه المتغيرات ذات العلاقة بالخدمات الصحية تم إجراء تحليل التباين (ANOVA) لاختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهات المبحوثين حول الخدمات الصحية باختلاف الخصائص الديموغرافية و المهنية والاقتصادية للمتقاعدين، وهذا ما سنوضحه تباعًا فى الصفحات التالية .

أولاً- المتغيرات الديموغرافية :

بديهىٌ أن نقول : إن الخدمات الصحية لا تقل شأنًا عن الخدمات الاجتماعية بالنسبة للمتقاعدين ، إن لم تكن أهم من سابقتها وذلك باختلاف الخصائص الديموغرافية للمتقاعدين : إذ أشار جميع المبحوثين إلى أهمية توفير هذه الخدمة من قبل مصلحة معاشات التقاعد . وهذه الخدمات تتمثل فى إيجاد مستشفى أو عيادات خاصة توفر الرعاية والعلاج الطبى للمتقاعدين ، وكذلك إيجاد عيادات نفسية متخصصة فى رعاية ومعالجة كبار السن من المتقاعدين إضافة إلى توفير برنامج تأمين صحى مناسب التكاليف وتوفير صيدليات توفر للمتقاعدين الدواء واللوازم الطبية بأسعار مخفضة. هذه الخدمات الصحية كانت من الخدمات التى يتوقع أو يتطلع المتقاعدون لتوفيرها من قبل الجهة المعنية برعايتهم ، وهى مصلحة معاشات التقاعد حيث كانت قيم المتوسطات الحسابية كما يتضح من الجدول (٤-٤) تزيد على (٤,٢٠) من (٥) نقاط ؛ مما يؤكد أهمية توفير هذه الخدمات بالنسبة للمتقاعدين .

جدول رقم (٤-٤)

تحليل التباين (ANOVA) لاختبار جوهرية الفروقات في اتجاهات المتقاعدين حول تطلعاتهم لتوفير خدمات صحية باختلاف خصائصهم الديموغرافية

المتغير		المتوسط الحسابى	بين المجموعات	داخل المجموعات	قيمة الإحصاء F	مستوى الدلالة
الجنس	ذكر	٤,٤٢	*	*	٢,٧٩	٠,٠٠٧
	أنثى	٤,٦٩				
السن الحالية للمتقاعد	٤٠ سنة فأقل	٤,٣٣	٣,٩٣	٠,٦٨	٤,٣٠	٠,٠٠٠٧
	من ٤١ إلى ٥٠ سنة	٤,٦٠				
	من ٥١ إلى ٦٠ سنة	٤,٤٠				
	من ٦١ إلى ٦٥ سنة	٤,٣٣				
	من ٦٦ إلى ٧٠ سنة	٤,٥٢				
	٧١ سنة فأكثر	٤,٤٩				
المؤهل العلمى	أقل من ثانوية عامة	٤,٤٩	١٢,٨٧	٠,٦٩	١٨,٦٦	٠,٠٠٠١
	ثانوية عامة	٤,٠٦				
	بكالوريس	٤,٤٥				
	دراسات عليا	٤,٦٣				
عدد المعولين شرعاً	أقل من ٥	٤,٥٣	٣,٣٥	٠,٦٩	٤,٨١	٠,٠٠٠١
	من ٥ إلى أقل من ١٠	٤,٤٦				
	من ١٠ إلى أقل من ١٥	٤,٢٨				
	من ١٥ إلى أقل من ٢٠	٤,٤٣				
	من ٢٠ إلى أقل من ٢٥	٤,٣١				
	٢٥ فأكثر	٣,٩٠				
سبب الإحالة للتقاعد	بلوغ سن ٦٠ عامًا	٤,٤٧	*	*	٤,١١	٠,٠٠٠١
	رغبة شخصية (تقاعد مبكر)	٤,١٨				

* اختبار تى Ttest

هذا وبالرغم من الاختلاف المتوقع بين الجنسين حول أهمية توفير الخدمات الصحية من قبل مصلحة معاشات التقاعد ، إلا أنهما قد اتفقا على أهميتها ، حيث بلغ المتوسط الحسابى للمتقاعدين الذكور (٤,٤٢)، و (٤,٦٩) للمتقاعدات الإناث ، إلا أن المتقاعدات أكدن بدرجة أقوى على أهمية توفيرها من قبل مصلحة معاشات التقاعد مقارنة بالذكور . وكانت قيم الإحصاء تى (Ttest) قد بلغت (٢,٧٩) بمستوى (دلالة ٠,٠٠٧) ، مما يؤكد جوهرية تلك الفروقات بين الذكور والإناث .

ويلاحظ هنا أن السن الحالية للمتقاعدين كانت مصدرًا لاختلاف تطلعاتهم نحو توفير خدمات صحية من قبل مصلحة معاشات التقاعد ، حيث تتزايد أهمية الخدمات لدى كبار السن من المتقاعدين الذين تزيد أعمارهم على (٦٦) عامًا؛ فقد بلغ المتوسط الحسابى للفئة العمرية (٦٦) إلى (٧٠) عامًا (٤,٥٢) و(٤,٤٩) للفئة العمرية (٧١) فأكثر، أما المتقاعدون الذين تقل أعمارهم عن (٤٠) عامًا ، فكان متوسط أهمية توفير الخدمات الصحية (٤,٣٣)، إلا أن ذلك يزداد أيضًا لدى الفئة العمرية من (٤١) إلى (٥٠) عامًا ؛ إذ يبلغ المتوسط الحسابى (٤,٦٠) و (٤,٤٠) للفئة العمرية ما بين (٥١) إلى (٦٠) عامًا. وأخيرًا الفئة العمرية ما بين (٦١) إلى (٦٥) قد بلغ المتوسط الحسابى لها (٤,٣٣) . وبهذا نلاحظ عدم وجود اتجاه محدد لتطلعات المبحوثين من المتقاعدين ؛ نتيجة للفوارق العمرية فيما يخص أهمية توفير الخدمات الصحية من قبل مصلحة معاشات التقاعد إلا أنهم يتفقون جميعًا على أهمية الخدمات الصحية ، إحصائيًا كان هناك فروقات جوهرية فى تطلعاتهم حول أهمية توفير الخدمات الصحية ، ومرد ذلك الاختلاف كما تشير نتائج المقارنات الزوجية يعود إلى اختلاف الفئة الأقل من (٤٠) سنة و الفئة (٦١) إلى أقل من (٦٥) عن بقية الفئات العمرية الأخرى عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٠٠٧).

أما النتائج الخاصة بالمؤهل العلمى فتشير إلى أن ذوى المؤهلات العلمية العالية (دراسات عليا) كانوا من أكثر فئات المتقاعدين الذين أكدوا على أهمية توفير خدمات صحية للمتقاعدين من قبل مصلحة معاشات التقاعد ؛ إذ بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٤,٦٣) ، ويلى هذه الفئة المتقاعدون الذين

يحملون مؤهلاً أقل من ثانوية عامة ، حيث بلغ المتوسط الحسابى (٤,٤٩) . أما من يحمل مؤهل البكالوريوس من المتقاعدين ، فكان متوسط أهمية توفير الخدمات الصحية (٤,٤٥) من (٥) نقاط ، وأخيرًا حملة الثانوية العامة حيث قد بلغت أهمية توفير الخدمات الصحية بالنسبة لهم متوسطًا لا يزيد على (٤,٠٦)، وهى أقل الفئات تقديرًا لأهمية توفير الخدمات الصحية من قبل مصلحة معاشات التقاعد . ويلاحظ أن نتائج تحليل التباين (ANOVA) تشير إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠١) ، ومصدر ذلك الاختلاف يعود إلى اختلاف من يحمل مؤهل ثانوية عامة عن بقية المتقاعدين من حملة المؤهلات العلمية الأخرى ، والباحثان لا يجدان تفسيرًا مقنعًا لأسباب الاختلاف هذه.

متغيرعدد المعولين شرعًا أيضًا من المتغيرات الديموغرافية التى كان لها الأثر الملحوظ فى اختلاف اتجاهات المبحوثين حول أهمية توفير خدمات صحية للمتقاعدين إلا أن أقل الفئات تقديرًا لأهمية توفير هذه الخدمة أولئك الذين يعولون ما يزيد على (٢٥) فردًا ، إذ بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٣,٩٠)، فى حين تزيد بقية الفئات على (٤,٢٨). نتائج التحليل الإحصائى تشير كذلك إلى وجود فروقات جوهرية فى اتجاهات المتقاعدين حول أهمية توفير خدمات صحية من قبل مصلحة معاشات التقاعد ، والسبب فى ذلك يعود إلى الاختلاف الناتج عن تدنى تقدير المتقاعدين الذين يعولون أكثر من (٢٥) فردًا لأهمية توفير الخدمات الصحية مقارنة بتقدير غيرهم من الفئات الأخرى من هذه الشريحة ، وهو فى الواقع اختلاف يصعب تعليله وتفسيره.

المتقاعدون بحكم القانون (أى بلوغ سن ٦٠ عامًا) يرون أهمية توفير الخدمات الصحية كما تشير بيانات الجدول رقم (٤-٤) ، حيث بلغ المتوسط الحسابى (٤,٤٧) مقابل (٤,١٨) ، وهو المتوسط الحسابى لما يراه المتقاعدون برغبة شخصية . أما نتائج تحليل التباين (Ttest) فتشير إلى وجود فروقات جوهرية بين الفئتين حيث بلغت قيمتها (٤,١١) بمستوى دلالة (٠,٠٠٠١) مما يؤكد وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المتقاعدين حول أهمية توفير الخدمات الصحية باختلاف خصائصهم الديموغرافية.

جدول رقم (٥-٤)

تحليل التباين (ANOVA) لاختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهات المتقاعدين حول تطلعاتهم لتوفير خدمات صحية باختلاف خصائصهم المهنية

المتغير		المتوسط الحسابى	بين المجموعات	داخل المجموعات	قيمة الإحصاء F	مستوى الدلالة
مستوى الوظيفة	إشرافية	٤.١٦	١٧.٢٨	٠.٧٢٨	٢٣.٧	٠.٠٠٠١
	تنفيذية	٤.٥١				
	استشارية	٣.٦١				
	أخرى	٤.٥٢				
آخر مرتبة وظيفية (مدنيون)	المرتبة الخامسة فأقل	٤.٥٥	٠.١٩٩	٠.٤٤	٠.٤٥	٠.٧٧
	من ٦ إلى ١٠	٤.٦١				
	من ١١ إلى ١٣	٤.٦٢				
	المرتبتان ١٤ ، ١٥	٥.٠٠				
	أخرى (بند التشغيل)	٤.٦٠				
آخر رتبة عسكرية	جندى، جندى أول، عريف	٤.٧٣	٠.٧٣	٠.٣١	٢.٣٦	٠.٠٥
	وكيل رقيب ، رقيب ، رقيب أول ، رئيس رقباء	٤.٩٤				
	ملازم ، ملازم أول ، نقيب	٤.٣٨				
	رائد ، مقدم ، عقيد	٤.٥٧				
	عميد ، لواء	٤.٦١				
قطاع العمل	مدنى	٤.٤١	*	*	٠,٨٤	٠,٤٠
	عسكرى	٤.٤٤				

* اختبار تى Ttest

ثانياً - المتغيرات المهنية :

يوضح الجدول (٥-٤) أن الوظائف الاستشارية هى أقل الوظائف تقديرًا لأهمية توفير الخدمات الصحية التى يتطلع المتقاعدون أن توفر لهم من قبل مصلحة معاشات التقاعد ، حيث بلغ المتوسط الحسابى (٣,٦١) مقارنة بـ(٤,٥١) للوظائف التنفيذية، و (٤,١٦) لمن عمل بوظائف إشرافية ، وأخيرًا الوظائف "أخرى" بمتوسط (٤,٥٢) ومن هنا نلاحظ أن مصدر ذلك الاختلاف بين شرائح المستويات الوظيفية يعود إلى اختلاف المتقاعدين الذين عملوا بوظائف استشارية مقارنة بزملائهم فى الوظائف المختلفة. أما إحصائيًا فتؤكد نتائج المقارنات الزوجية (Tukey) جوهرية ذلك الفرق عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

وفيما يخص المتقاعدين المدنيين بمراتبهم المختلفة والعسكريين برتبهم العسكرية المختلفة لم تظهر نتائج تحليل التباين فروقات ذات دلالة فى توجهات المدنيين و العسكريين باختلاف رتبهم أو مراتبهم وذلك حول أهمية توفير الخدمات الصحية من قبل مصلحة معاشات التقاعد مع ملاحظة أن كلاً منهما أى المدنيين و العسكريين أكدوا على أهمية توفير الخدمات الصحية باختلاف مراتبهم ورتبهم؛ إذ تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٤,٤٠) إلى (٥) من (٥) نقاط ؛ مما يشير إلى أهمية هذه الخدمات للجانبين المدنى والعسكرى من المتقاعدين.

وأخيرًا قطاع العمل بشقيه المدنى و العسكرى لم يظهر أيضًا أية فروقات فى توجهات المتقاعدين حيث بلغت قيمة الإحصاء تى Ttest (٠,٨٤) بمستوى دلالة (٠,٤٠) مما يؤكد تجانس القطاعين حول أهمية الخدمات الصحية.

جدول رقم (٦-٤)

تحليل التباين (ANOVA) لاختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهات المتقاعدين حول تطلعاتهم لتوفير خدمات صحية باختلاف خصائصهم الاقتصادية

المتغير		المتوسط الحسابى	بين المجموعات	داخل المجموعات	قيمة الإحصاء F	مستوى الدلالة
سنوات الخدمة	أقل من ١٠ سنوات	٤,٣١	٥,٣٤	٠,٦٦	٨,٠٢	٠,٠٠٠١
	من ١٠ إلى أقل من ٢٠	٤,٣٩				
	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠	٤,٣٤				
	من ٣٠ إلى أقل من٤٠	٤,٦١				
	٤٠ سنة فأكثر	٤,٤٦				
المعاش الشهرى	أقل من ٢٠٠٠ ريال	٤,٣٦	٣,٣٨	٠,٦٤	٥,٢٤	٠,٠٠٠١
	من ٢٠٠٠ إلى أقل من ٤٠٠٠	٤,٤٠				
	من ٤٠٠٠ إلى أقل من ٦٠٠٠	٤,٣٩				
	من ٦٠٠٠ إلى أقل من ٨٠٠٠	٤,٤١				
	من ٨٠٠٠ إلى أقل من ١٠٠٠٠	٤,٦١				
	١٠٠٠٠ فأكثر	٤,٥٩				
مصادر دخل أخرى	يوجد مصادر دخل أخرى	٤,٠٣	*	*	١١,٠٢	٠,٠٠٠١
	لايوجد أى مصدر آخر للدخل	٤,٥٥				
الأعباء المالية	زادت	٤,٥١	٣٣,٩٤	٠,٦٥	٥٢,٠٨	٠,٠٠٠١
	نقصت	٣,٦٩				
	لم تتغير	٤,٣٢				
عائدية المسكن	ملك	٤,٤٣	*	*	١,١٥	٠,٢٥
	مستأجر	٤,٤٨				

* اختبار تى Ttest

ثالثًا - المتغيرات الاقتصادية :

إذا ما نظرنا إلى الجدول (٦-٤) نتبين أن سنوات الخدمة من المتغيرات الاقتصادية التى كان لها أثر فى إيجاد فروقات ذات دلالة إحصائية على توجهات المتقاعدين حول أهمية توفير خدمات صحية من قبل مصلحة معاشات التقاعد ، حيث نلاحظ من الجدول نفسه (٦-٤) أن أهمية تقديم الخدمات الصحية يزداد لدى المتقاعدين الذين لديهم سنوات خدمة أطول ، حيث يبلغ المتوسط الحسابى لدى المتقاعدين الذين سنوات خدماتهم تتراوح ما بين (٣٠) إلى (٤٠) سنة (٤,٦١) و (٤,٤٦) للمتقاعدين الذين تزيد سنوات خدماتهم على (٤٠) سنة. أما المتقاعدون الذين تقل خدماتهم عن (١٠) سنوات فقد كانت قيمة المتوسط الحسابى (٤,٣١)، والمتقاعدون الذين سنوات خدماتهم ما بين (١٠) إلى أقل من (٢٠) سنة بلغ المتوسط الحسابى لهم (٤,٣٩). إحصائيًا كانت هناك فروقات ذات دلالة إحصائية ، حيث بلغت قيمة الإحصاء F (٨,٠٢) بمستوى دلالة (٠,٠٠٠١) مما يؤكد وجود فروقات جوهرية فى اتجاهات المبحوثين حول أهمية توفير الخدمات الصحية. أما نتائج المقارنات الزوجية (Tukey) فتشير إلى انقسام المتقاعدين إلى مجموعتين من حيث سنوات الخدمة: المجموعة الأولى ، تضم المتقاعدين الذين سنوات خدماتهم تقل عن (٣٠) سنة ، و المجموعة الثانية تتكون من المتقاعدين الذين لديهم سنوات خدمة تزيد على (٣٠) سنة مع ملاحظة أن الأخيرة هى الأكثر ميولاً لوجود الخدمات الصحية .

يلاحظ كذلك أن فئات المعاش التقاعدى أبرزت بعض الفروقات فى الاتجاهات حول تطلعات المتقاعدين نحو توفير الخدمات الصحية من قبل مصلحة معاشات التقاعد باختلاف فئات المعاشات الشهرية ، حيث نجد أن الذين ينتمون لفئات معاشات التقاعد العالية كانت تطلعاتهم قوية من حيث أهمية توفير مصلحة معاشات التقاعد للخدمات الصحية و تقل هذه التطلعات لدى المتقاعدين الذين ينتمون لفئات المعاشات الأقل حيث تقل قيم المتوسطات الحسابية عن (٤,٤١) لفئات المعاش التقاعدى التى تقل عن (٨٠٠٠) ، وتزيد

المتوسطات لتصل إلى (٤,٦٠) تقريبًا لفئات المعاش التقاعدى التى تزيد على (٨٠٠٠) ريال، فالمتقاعدون الذين تتراوح معاشاتهم ما بين (٨٠٠٠) إلى أقل من (١٠٠٠٠) ريال أشاروا إلى أهمية توفير هذه الخدمات، وبلغ المتوسط الحسابى لهؤلاء (٤,٦١) ويقل بعض الشيء ليصل إلى (٤,٥٩) للمتقاعدين الذين يزيد معاشهم التقاعدى على (١٠٠٠٠) ريال شهريًا . وفى المقابل نلاحظ أن المتوسطات الحسابية قد نقصت بعض الشىء بالنسبة للمتقاعدين الذين يقل معاشهم الشهرى عن (٢٠٠٠) ليصل إلى (٤,٣٦) و(٤,٤٠) للمتقاعدين الذين تتراوح معاشاتهم ما بين (٢٠٠٠) إلى أقل من (٤٠٠٠) ريال. أما المتقاعدون الذين تتراوح معاشاتهم الشهرية ما بين (٤٠٠٠) إلى أقل من (٦٠٠٠) ريال ، فقد بلغت قيمة المتوسط الحسابى لهم (٤,٣٩) ونلاحظ أن تحليل التباين (ANOVA) يشير إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المتقاعدين حول توفير الخدمات الصحية تعود إلى اختلاف فئات معاشاتهم التقاعدية ، وفى الواقع أن ذلك الاختلاف يعود إلى اختلاف فئات المعاش التقاعدى التى تزيد على (٨٠٠٠) ريال عن بقية فئات المعاش التقاعدى ، وهذا ما تظهره نتائج اختبار المقارنات الزوجية (Tukey) .

أما المتقاعدون الذين لا يوجد لديهم دخل إضافى ، فقد تبين أنهم الأكثر اهتمامًا ومطالبة بتوفير الخدمات الصحية مقارنة بزملائهم المتقاعدين الذين يوجد لديهم دخل إضافى ، وبلغت قيم المتوسطات الحسابية على التوالى (٤,٠٣) و (٤,٥٥) . ونتائج الإحصاء تى Ttest تشير إلى وجود فروقات جوهرية بين المجموعتين من المتقاعدين ، الذين لديهم دخل إضافى ومن ليس لديه ذلك الدخل عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠١).

ومما يستدعى الانتباه أن المتقاعدين الذين أشاروا إلى أن الأعباء المالية قد نقصت بعد التقاعد مقارنة بوضعهم قبل التقاعد اختلفوا جوهريًا عن كل من زادت أعباؤه المالية أو من لم تتغير أعباؤه المالية بعد التقاعد ، وذلك حول أهمية توفير الخدمات الصحية من قبل مصلحة معاشات التقاعد ، حيث بلغ المتوسط

الحسابى لهذه المجموعة (٣,٦٩) مقابل (٤,٥١) لمن زادت أعباؤه المالية و(٤,٣٢) لمن نقصت أعباؤه المالية بعد التقاعد . أما نتائج تحليل التباين (ANOVA) واختبار المقارنات الزوجية ، فيؤكدان وجود الفرق الجوهرى بين من نقصت أعباؤه المالية و المجموعات الأخرى من المتقاعدين عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

ويلاحظ المتتبع أن عائدية المسكن لم تكن دالة إحصائيًا من حيث أثرها فى إيجاد فروقات ذات دلالة إحصائية فى توجهات المتقاعدين حول تطلعاتهم لتوفير الخدمات الصحية للمتقاعدين من قبل مصلحة معاشات التقاعد.

الخدمات الترفيهية:

الخطوة الثالثة : تطلعات المتقاعدين حول أهمية توفير مصلحة معاشات التقاعد خدمات ترفيهية لصالح شرائح المبحوثين ونظرتهم تجاه بعض الخدمات الترفيهية المتوقعة من مصلحة معاشات التقاعد. وبهذا الخصوص تضمنت أداة جمع المعلومات عبارتين هما : إيجاد نوادٍ ترفيهية /ثقافية/رياضية فى أماكن وجود المتقاعدين بكثرة، وإيجاد برامج رحلات داخلية وخارجية سياحية وترفيهية لنفس الغرض.

ولاختبار أثر الخصائص الديموغرافية والمهنية والاقتصادية لإيجاد فروقات جوهرية فى توجهات المبحوثين حول هذه المتغيرات الخاصة بالخدمات الترفيهية؛ تم إجراء تحليل التباين (ANOVA) كما هو موضح فى الجداول التالية:

أولاً- المتغيرات الديموغرافية :

بالنظر إلى جدول رقم (٧-٤) نلاحظ وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فى تطلعات المتقاعدين حول أهمية توفير مصلحة معاشات التقاعد للخدمات الترفيهية باختلاف الجنس والفئات العمرية للمتقاعدين ، و كذلك باختلاف سبب الإحالة للتقاعد مع ملاحظة أن المتقاعدين باختلاف جنسهم وفئات أعمارهم وسبب إحالتهم إلى التقاعد يجمعون على أهمية توفير الخدمات

الترفيهية من قبل مصلحة معاشات التقاعد ؛ حيث كانت قيم المتوسطات الحسابية كلها تزيد على (٤) من (٥) نقاط.

غير أن المؤهل العلمى كان له أثر واضح فى إيجاد فروقات ذات دلالة إحصائية فى تطلعات المتقاعدين نحو توفير الخدمات الترفيهية، وتزيد أهمية هذه الخدمات لدى فئتى المتقاعدين الذين يحملون مؤهلاً علميًا يعادل البكالوريوس أو الدراسات العليا ؛ إذ بلغت قيم المتوسطات الحسابية لدى هاتين الفئتين (٤,٢٣) و (٤,٦٠) على التوالى ، وتنخفض قيم المتوسطات لكل من حملة الثانوية العامة (٣,٩٢) و الأقل من الثانوية العامة بمتوسط (٤,٠٧)، وبذلك يصبح واضحًا وجود الفروق الجوهرية فى أهمية هذه الخدمات من وجهة نظر المتقاعدين باختلاف المؤهلات العلمية التى يحملونها. أما قيمة الإحصاء (F) فقد بلغت (٦,٩٥) بمستوى دلالة (٠,٠٠٠١) ؛ مما يوضح جوهرية الفروقات ، كذلك نتائج اختبار المقارنات الزوجية تشير إلى اختلاف كل من المتقاعدين الذين يحملون مؤهلاً يعادل الثانوية العامة فأقل عن المتقاعدين الذين يحملون مؤهل البكالوريوس فأعلى عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، وبذلك يتضح مصدر تلك الاختلافات فى اتجاهات المبحوثين حول أهمية توفير خدمات صحية باختلاف مؤهلاتهم العلمية.

وأخيرًا نتبين من الجدول (٧-٤) أن عدد المعولين شرعًا أيضًا أوجد بعض الفروقات الجوهرية فى تطلعات المبحوثين حول أهمية توفير الخدمات الترفيهية للمتقاعدين ، حيث كانت الفئة التى عدد معوليها أقل من (٥) أفراد هى أكثر الفئات تطلعًا لتوفير الخدمات الترفيهية ، يلى ذلك الفئة ذات العدد من (٢٠) إلى (٢٥) معولاً ، وأخيرًا الفئة التى تعول من (٥) إلى أقل من (١٠) أفراد ، أما الفئات الأخرى فتقل قيم متوسطاتها عن (٤) من (٥) نقاط . ويلاحظ إحصائيًا أن نتائج تحليل التباين تشير إلى وجود فروقات جوهرية لتطلعات المتقاعدين لأهمية توفير الخدمات الترفيهية ؛ إذ بلغت قيمة الإحصاء F (٣,٧٥) بمستوى دلالة (٠,٠٠٢) مما يؤكد وجود تلك الفروقات جوهريًا.

جدول رقم (٧-٤)

تحليل التباين (ANOVA) لاختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهات المتقاعدين حول تطلعاتهم لتوفير خدمات ترفيهية لهم باختلاف خصائصهم الديموغرافية

المتغير		المتوسط الحسابى	بين المجموعات	داخل المجموعات	قيمة الإحصاء F	مستوى الدلالة
الجنس	ذكر	٤,٠٩	*	*	١,٦٨	٠,٠٩
	أنثى	٤,٢٨				
السن الحالية للمتقاعد	٤٠ سنة فأقل	٤,٠١	١,٧٣	١,٠١	١,٧٠	٠,١٣
	من ٤١ إلى ٥٠ سنة	٤,١٨				
	من ٥١ إلى ٦٠ سنة	٤,٠٤				
	من ٦١ إلى ٦٥ سنة	٤,٠٠				
	من ٦٦ إلى ٧٠ سنة	٤,١٨				
	٧١ سنة فأكثر	٤,١٤				
المؤهل العلمى	أقل من ثانوية عامة	٤,٠٧	٧,٠٢	١,٠١	٦,٩٥	٠,٠٠٠١
	ثانوية عامة	٣,٩٢				
	بكالوريس	٤,٢٣				
	دراسات عليا	٤,٦٠				
عدد المعولين شرعاً	أقل من ٥	٤,٢٠	٣,٨٠	١,٠١	٣,٧٤	٠,٠٠٢
	من ٥ إلى أقل من ١٠	٤,٠٩				
	من ١٠ إلى أقل من ١٥	٣,٩٢				
	من ١٥ إلى أقل من ٢٠	٣,٩٧				
	من ٢٠ إلى أقل من ٢٥	٤,١٠				
	٢٥ فأكثر	٣,٦٣				
سبب الإحالة للتقاعد	بلوغ سن ٦٠ عامًا	٤,٠٧	*	*	٠,٧٦	٠,٤٤
	رغبة شخصية (تقاعد مبكر)	٤,٠٠				

* اختبار تى Ttest

ثانياً- المتغيرات المهنية :

إذا ما نظرنا إلى الجدول (٨-٤) نتبين من الجزء الخاص بالمستوى الوظيفى أن هنالك فروقات ذات دلالة إحصائية فى تطلعات المتقاعدين حول أهمية توفير الخدمات الترفيهية من قبل مصلحة معاشات التقاعد باختلاف مستوياتهم الوظيفية ؛ إذ نجد أن المتقاعدين الذين عملوا فى وظائف استشارية و إشرافية كانوا أقل المتقاعدين تطلعًا لأهمية توفير الخدمات الترفيهية من قبل مصلحة معاشات التقاعد ، حيث بلغت قيم المتوسطات الحسابية لهاتين الشريحتين (٣,٥٣) و (٣,٩٤) على التوالى ، أما المتقاعدون على الوظائف "أخرى" وهم فى الغالب من العسكريين فكانوا هم الأكثر تطلعًا لأهمية توفير هذه الخدمات ؛ إذ بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٤,٢٢) و (٤,٠٦) للمتقاعدين على فئة الوظائف التنفيذية .

ويلاحظ القارئ أن آخر مرتبة وظيفية للمتقاعدين المدنيين لم تظهر أية فروقات جوهرية فى توجهات المتقاعدين حول أهمية توفير خدمات ترفيهية. أما المتقاعدون العسكريون فقد أظهرت رتبهم العسكرية بعض الفروقات فى توجهاتهم حول أهمية توافر الخدمات الترفيهية ؛ ذلك أن المتقاعدين من العسكريين على الرتب من جندى إلى رئيس رقباء قد تبين أنهم الأكثر تقديرًا لأهمية توفير الخدمات الترفيهية، حيث كانت قيم المتوسطات الحسابية لفئة الرتب من جندى إلى عريف (٤,٥٥) فى حين الرتب العسكرية من وكيل رقيب إلى رئيس رقباء هى (٤,٩١) . بعد ذلك يلاحظ انخفاض أهمية الخدمات الترفيهية بالنسبة لفئة الضباط على الرتب من ملازم إلى نقيب (٤,٣٣) ، ثم من رتبة رائد إلى عقيد (٤,٠٠) ، وأخيرًا من هم على رتبة عميد أو لواء فإن متوسط أهمية توفير الخدمات الترفيهية فى المتوسط لا تزيد على (٤,١٦) ؛ لهذا كان واضحًا وجود فروقات جوهرية فى تطلعات المتقاعدين العسكريين حول أهمية توفير الخدمات الترفيهية باختلاف الرتب العسكرية التى يحملونها.

جدول رقم (٨-٤)

تحليل التباين (ANOVA) لاختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهات المتقاعدين حول تطلعاتهم لتوفير خدمات ترفيهية باختلاف خصائصهم المهنية

المتغير		المتوسط الحسابى	بين المجموعات	داخل المجموعات	قيمة الإحصاء F	مستوى الدلالة
مستوى الوظيفة	إشرافية	٣,٩٤	٧,٠١	١,٠٥	٦,٦٨	٠,٠٠٠٢
	تنفيذية	٤,٠٦				
	استشارية	٣,٥٣				
	أخرى	٤,٢٢				
آخر مرتبة وظيفية (مدنيون)	المرتبة الخامسة فأقل	٤,٢١	١,٤٨	٠,٧٠	٢,١٢	٠,٠٧
	من ٦ إلى ١٠	٤,١٢				
	من ١١ إلى ١٣	٤,٤٦				
	المرتبتان ١٤ ، ١٥	٥,٠٠				
	أخرى (بند التشغيل)	٤,٣٣				
آخر رتبة عسكرية	جندى، جندى أول، عريف	٤,٥٥	٤,٥٣	٠,٧٦	٥,٩٧	٠,٠٠٠١
	وكيل رقيب ، رقيب ، رقيب أول ، رئيس رقباء	٤,٩١				
	ملازم ، ملازم أول ، نقيب	٤,٣٣				
	رائد ، مقدم ، عقيد	٤,٠٠				
	عميد ، لواء	٤,١٦				
قطاع العمل	مدنى	٤,١٤	*	*	٢,٣٧	٠,٠١
	عسكرى	٤,٠٢				

* اختبار تى Ttest

وفى المقارنة بين المتقاعدين من القطاع المدنى و القطاع العسكرى تبين أن القطاع المدنى كان أكثر تقديرًا لأهمية توفير الخدمات الترفيهية من قبل مصلحة معاشات التقاعد ؛ إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابى (٤,١٤) مقابل (٤,٠٢) للمتقاعدين من القطاع العسكرى . أما قيمة الإحصاء تى Ttest فقد بلغت (٢,٣٧) بمستوى دلالة (٠,٠١) ؛ مما يشير إلى وجود فروقات ذات دلالة فى أهمية توفير الخدمات الترفيهية تعزى إلى قطاع العمل المدنى و العسكرى.

ثالثاً- المتغيرات الاقتصادية :

بالنظر إلى الجدول رقم (٩-٤) نجد أن نتائج تحليل التباين (ANOVA) قد أظهرت وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المبحوثين حول تطلعاتهم لتوفير خدمات ترفيهية من قبل مصلحة معاشات التقاعد، حيث نلاحظ أن مستوى أهمية توفير الخدمات الترفيهية يزداد لدى المتقاعدين الذين لديهم سنوات خدمة أطول من غيرهم ، وخاصة من تزيد خدماتهم على (٢٠) سنة ؛ فالمتقاعدون الذين تتراوح سنوات خدماتهم ما بين (٢٠) إلى أقل من (٣٠) سنة بلغ المتوسط الحسابى لتطلعاتهم (٤,٠٤) ، وبلغ المتوسط الحسابى (٤,٣١) للفئة من (٣٠) إلى أقل من (٤٠) سنة خدمة. وأخيرًا المتقاعدون الذين تزيد سنوات خدماتهم على (٤٠) سنة كان المتوسط الحسابى لهم (٤,٢٣) ، وفى المقابل نجد أن المتقاعدين الذين كانت سنوات خدماتهم ما بين (١٠) إلى أقل من (٢٠) قد بلغ المتوسط الحسابى لهم (٣,٩٣)، أما الفئة الأولى وهى التى تمثل المتقاعدين الذين كانت خدماتهم أقل من (١٠) سنوات فقد كان المتوسط الحسابى لها (٣,٨٣). وفى النهاية فإن تحليل التباين وكذلك اختبار المقارنات الزوجية أظهر الاختلاف بين المجموعات، واعتبرت فروقات جوهرية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وعلى المنوال نفسه نجد أن المعاش التقاعدى يظهر نتيجة مشابهة للسابقة حيث تزداد أهمية توفير الخدمات الترفيهية لدى المتقاعدين الذين كانت معاشاتهم التقاعدية عالية، وتقل بشكل محدود لدى المتقاعدين الذين كان مستوى معاشهم التقاعدى يقل عن (٤٠٠٠) ريال شهريًا ؛ فالمتقاعدون الذين

تزيد معاشاتهم الشهرية على (١٠٠٠٠) ريال بلغ المتوسط الحسابى لهم (٤,٤٤)، فى حين كان (٤,٣٦) للفئة الأدنى وهم من تنحصر معاشاتهم بين (٨٠٠٠) إلى أقل من (١٠٠٠٠) ريال . فى المقابل نجد أن الفئة الأقل فى معاشاتهم من (٢٠٠٠) ريال شهريًا كان المتوسط الحسابى لها (٣,٩٥)، و (٤,٠٥) للفئة ذات المعاشات من (٢٠٠٠) إلى (٤٠٠٠) ريال ، وبذلك نلاحظ أن الفروقات تركزت ما بين الفئات العليا (أكثر من ٨٠٠٠ ريال) للمعاش التقاعدى من جهة، و الفئات الدنيا (الأقل من ٤٠٠٠ ريال) من جهة أخرى ، وهذا ما تشير إليه نتائج اختبار المقارنات الزوجية (Tukey) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) مما يؤكد وجود تلك الفروقات جوهريًا.

إذا نظرنا إلى المتقاعدين الذين لا يوجد لديهم مصادر دخل أخرى يتضح أن لديهم ميولاً أكبر لتوفير خدمات ترفيهية مقارنة بالمتقاعدين الذين يوجد لديهم مصادر دخل إضافية ، حيث بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٣,٧٩)، فى حين بلغ المتوسط الحسابى (٤,١٢) لمن لا توجد لديهم مصادر دخل إضافية ، وهذا ما تظهر نتائج اختبار تى Ttest عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠١).

أما زيادة الأعباء المالية بعد التقاعد كما تبين من الجدول (٩-٤) فكانت مصدرًا لاختلاف توجهات المتقاعدين حول أهمية توفير خدمات ترفيهية للمتقاعدين ، حيث نلاحظ أن المتقاعدين الذين نقصت أعباؤهم المالية كانوا أقل تقديرًا لأهمية توفير خدمات ترفيهية ؛ إذ بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٣,٦٦)، فى حين كان (٤,١٢) للمتقاعدين الذين أشاروا بأن أعباءهم المالية قد زادت. وأخيرًا المتقاعدون الذين أشاروا إلى أن الأعباء المالية بالنسبة لهم لم تتغير، فقد بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٤,٠٤) ؛ لذا كان هناك فروقات جوهرية بين كل من زادت أعباؤهم المالية ومن لم تتغير من جهة ، و بين من أشاروا إلى أن أعباءهم المالية قد نقصت من جهة أخرى، وهذا ما تظهره نتائج تحليل التباين (ANOVA) واختبار المقارنات الزوجية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) مما يؤكد وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المتقاعدين حول توفير خدمات ترفيهية تعزى إلى اختلاف مرئياتهم حول الأعباء المالية بعد التقاعد.

جدول رقم (٩-٤)

تحليل التباين (ANOVA) لاختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهات المتقاعدين حول تطلعاتهم لتوفير خدمات ترفيهية باختلاف خصائصهم الاقتصادية

المتغير		المتوسط الحسابى	بين المجموعات	داخل المجموعات	قيمة الإحصاء F	مستوى الدلالة
سنوات الخدمة	أقل من ١٠ سنوات	٣,٨٣	١٠,٩٣	٠,٩٩	١١,٠٠	٠,٠٠٠١
	من ١٠ إلى أقل من ٢٠	٣,٩٣				
	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠	٤,٠٤				
	من ٣٠ إلى أقل من٤٠	٤,٣١				
	٤٠ سنة فأكثر	٤,٢٣				
المعاش الشهرى	أقل من ٢٠٠٠ ريال	٣,٩٥	٧,٦٣	٠,٩٦	٧,٩٥	٠,٠٠٠١
	من ٢٠٠٠ إلى أقل من ٤٠٠٠	٤,٠٥				
	من ٤٠٠٠ إلى أقل من ٦٠٠٠	٤,٢٢				
	من ٦٠٠٠ إلى أقل من ٨٠٠٠	٤,١٣				
	من ٨٠٠٠ إلى أقل من ١٠٠٠٠	٤,٣٦				
	١٠٠٠٠ فأكثر	٤,٤٤				
مصادر دخل أخرى	يوجد مصادر دخل أخرى	٣,٧٩	*	*	٥,٣٢	٠,٠٠٠١
	لايوجد أى مصدر آخر للدخل	٤,١٢				
الأعباء المالية	زادت	٤,١٢	١٠,٩١	٠,٩٩	١٠,٩١	٠,٠٠٠١
	نقصت	٣,٦٦				
	لم تتغير	٤,٠٤				
عائدية المسكن	ملك	٤,٠٨	*	*	٠,٨٦	٠,٣٩
	مستأجر	٤,١٣				

* اختبار تى Ttest

وفيما يخص عائدية المسكن لم يظهر التحليل الإحصائي تي (Ttest) أي فروقات جوهرية في اتجاهات المبحوثين حول توفير خدمات ترفيهية ؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي للمتقاعدين المالكين لمساكنهم (٤,٠٨) ، في حين بلغ المتوسط الحسابي للمستأجرين (٤,١٣) ، وبهذا لم تكن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية.

التساؤل البحثي الثاني: هل تختلف تطلعات المتقاعدين نحو المشاركة في السياسة الإدارية والاستثمارية لمصلحة معاشات التقاعد باختلاف خصائصهم الديمغرافية والمهنية والاقتصادية؟

للإجابة عن هذا السؤال كان هناك عدد من العبارات التي تضمنتها استبانة الدراسة التي تقيس رغبة المتقاعدين في المشاركة في رسم السياسة الإدارية والاستثمارية لمصلحة معاشات التقاعد وإعطائهم دورًا في توجيه سياسة مصلحة معاشات التقاعد الإدارية والاستثمارية ، إضافة إلى مشاركتهم في عضوية مجلس إدارتها . وبهذا الشأن تم إجراء تحليل التباين (ANOVA) لاختبار جوهرية الفروقات في اتجاهاتهم حول الرغبة في المشاركة باختلاف خصائصهم الديموغرافية و المهنية ، وأخيرًا خصائصهم الاقتصادية وذلك لمعرفة أثر هذه المتغيرات في توجهاتهم .

أولاً- المتغيرات الديموغرافية :

تضمنت الاستبانة عددًا من المتغيرات الشخصية (الجنس ، العمر ، المؤهل العلمي ، عدد المعولين شرعًا ، سبب الإحالة للتقاعد) ، حيث تم تصنيف متوسط درجة تطلعاتهم في توجيه سياسة مصلحة معاشات التقاعد الإدارية والاستثمارية ، وفقًا لهذه المتغيرات لمعرفة ما إذا كان هناك اختلاف في تطلعاتهم باختلاف خصائصهم الشخصية كما هو موضح في جدول رقم (٤-١٠) .

إذ تشير نتائج الجدول رقم (٤-١٠) إلى أن الجنس لم يكن له أثر في تطلعات المبحوثين للمشاركة ، والسبب في ذلك يعود إلى وجود تطلعات عالية من قبل

الجنسين فى المشاركة فى توجيه سياسة مصلحة معاشات التقاعد. حيث بلغت لدى المتقاعدين من الذكور (٤,٠) مقابل (٣,٩١) للإناث ، وبذلك لم يكن هناك فرق جوهرى بين الجنسين فى تطلعاتهم للمشاركة ، وهذا ما توضحه وتؤكد عليه نتائج اختبار تى (Ttest) إذ بلغت قيمة الإحصاء تى (٠,٦٩) بمستوى دلالة (٠,٤٩)، مما يدل على توافر الرغبة لدى الجنسين بالمشاركة.

سن التقاعد فى الوقت الحالى أيضًا لم يكن لها أثر فى إيجاد فروقات ذات دلالة إحصائية فى تطلعات المبحوثين إلى المشاركة فى توجيه سياسة المصلحة باختلاف فئات أعمارهم ، حيث بلغت قيمة الإحصاء F (١,٨٨) بمستوى دلالة (٠,٠٩)، إلا أننا نلاحظ أن قيم المتوسطات الحسابية لهذا المتغير كانت عالية ، حيث تراوحت ما بين (٣,٨٧) و (٤,١٢) ، مما يؤكد أهمية المشاركة فى توجيه سياسة المصلحة وعضوية مجلس إدارتها لدى جميع المتقاعدين باختلاف فئاتهم العمرية.

أما النتائج الخاصة بالمؤهل العلمى للمتقاعدين فتشير إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فى تطلعات المتقاعدين للمشاركة فى توجيه سياسة مصلحة معاشات التقاعد وعضوية مجلس إدارتها باختلاف مؤهلاتهم العلمية، حيث نلاحظ أن التطلعات للمشاركة لدى المتقاعدين حاملى المؤهلات العلمية العليا (بكالوريوس ودراسات عليا) أعلى من تطلعات من يحمل مؤهلات علمية تعادل ثانوية عامة أو أقل منها ، حيث نجد أن قيمة المتوسط الحسابى لحاملى مؤهلات علمية عالية دراسات عليا (٤,٣٢) و (٤,٠٥) لدى حملة البكالوريوس ، ثم تقل المتوسطات عن (٤) لكل من حملة الشهادة الثانوية ٣,٧٦)، و (٣,٨٠) لمن يحمل مؤهلاً أقل من ثانوية عامة . وهذا أيضًا ما توضحه نتائج الإحصاء F ، إذ بلغت قيمته (٦,٤٦) بمستوى دلالة (٠,٠٠٠٢) مما يشير إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) تعزى إلى اختلافات المؤهلات العلمية.

يلاحظ فى الجدول (١٠-٤) أن عدد المعولين شرعًا وهو أحد المتغيرات الديموغرافية له أثر فى إيجاد فروقات ذات دلالة إحصائية فى توجهات

المبحوثين حول المشاركة فى توجيه سياسة مصلحة معاشات التقاعد وعضوية مجلس إدارتها باختلاف فئات عدد المعولين شرعًا ، حيث بلغت قيمة الإحصاء F (٣.٠٨) بمستوى دلالة (٠.٠٠٩)، ومرد تلك الفروقات يعود إلى أن المتقاعدين الذين يعولون ما يزيد على (٢٠) فردًا لم تكن لديهم تطلعات عالية فى المشاركة مقارنة بزملائهم من المتقاعدين فى الفئات الأخرى التى يقل فيها عدد المعولين شرعًا عن (٢٠) فردًا ، وهذا ما تظهره نتائج اختبار المقارنات الزوجية (Tukey) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، حيث أشارت إلى عدم وجود فروقات جوهرية بين الفئات الأخرى .

وحول هذه النقطة حاول الباحثان أيضًا معرفة ما إذا كان لسبب الإحالة للتقاعد أثر فى إيجاد فروقات ذات دلالة فى تطلعات المبحوثين حول المشاركة، فأشارت النتائج إلى أن جميع المتقاعدين على اختلاف سبب تقاعدهم سواء كان التقاعد بحكم القانون عند بلوغ سن (٦٠) سنة أو رغبة شخصية فى التقاعد المبكر - لديهم رغبة فى المشاركة فى توجيه سياسة مصلحة معاشات التقاعد وعضوية مجلس إدارتها ، بالرغم من أن هذه الرغبة تزيد بعض الشىء لدى المتقاعدين بحكم النظام ، وهذا ما توضحه المتوسطات الحسابية ببلوغها (٤.٢٩) للفئة الأولى، فى حين بلغت (٣.٩٤) لدى المتقاعدين مبكرًا إلا أن هذا الفرق بين المتوسطين لم يكن ذا دلالة إحصائية.

جدول رقم (١٠-٤)

تحليل التباين (ANOVA) لاختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهات المتقاعدين حول تطلعهم إلى المشاركة فى توجيه سياسة مصلحة معاشات التقاعد وعضوية مجلس إدارتها باختلاف خصائصهم الديموغرافية

المتغير		المتوسط الحسابى	بين المجموعات	داخل المجموعات	قيمة الإحصاء F	مستوى الدلالة
الجنس	ذكر	٤,٠٠	*	*	٠,٦٩	٠,٤٩
	أنثى	٣,٩١				
السن الحالية للمتقاعد	٤٠ سنة فأقل	٣,٨٧	١,٨١	٠,٩٦	١,٨٨	٠,٠٩
	من ٤١ إلى ٥٠ سنة	٤,٠٧				
	من ٥١ إلى ٦٠ سنة	٣,٩٦				
	من ٦١ إلى ٦٥ سنة	٣,٩٢				
	من ٦٦ إلى ٧٠ سنة	٤,١١				
	٧١ سنة فأكثر	٤,١٢				
المؤهل العلمى	أقل من ثانوية عامة	٣,٨٠	٣,٧٣	٠,٩٨	٦,٤٦	٠,٠٠٠٢
	ثانوية عامة	٣,٧٦				
	بكالوريس	٤,٠٥				
	دراسات عليا	٤,٣٢				
عدد المعولين شرعاً	أقل من ٥	٣,٩٩	٢,٩٧	٠,٩٦	٣,٠٨	٠,٠٠٠٩
	من ٥ إلى أقل من ١٠	٤,٠٧				
	من ١٠ إلى أقل من ١٥	٣,٨٧				
	من ١٥ إلى أقل من ٢٠	٣,٨٩				
	من ٢٠ إلى أقل من ٢٥	٣,٨٩				
	٢٥ فأكثر	٣,٤٠				
سبب الإحالة للتقاعد	بلوغ سن ٦٠ عامًا	٤,٢٩	*	*	١,٠	٠,٣١
	رغبة شخصية (تقاعد مبكر)	٣,٩٤				

* اختبار تى Ttest

ثانياً - المتغيرات المهنية :

تضمنت الاستبانة الخاصة بالدراسة عدداً من المتغيرات ذات العلاقة بطبيعة عمل ما قبل التقاعد كمستوى الوظيفة التى يشغلها المتقاعد (إشرافية ، تنفيذية، استشارية) ، وكذلك آخر مرتبة وظيفة شغلها المتقاعد فى القطاع المدنى والرتبة العسكرية بالنسبة للمتقاعد العسكرى.

ولاختبار أثر هذه المتغيرات المهنية على اتجاهات المبحوثين حول تطلعاتهم فى المشاركة فى توجيه سياسة مصلحة معاشات التقاعد وعضوية مجلس إدارتها تم إجراء تحليل التباين (ANOVA) وذلك لاختبار جوهرية الفروقات فى تطلعات المتقاعدين التى يمكن أن تعزى إلى اختلاف خصائص المبحوثين المهنية ، وهذا ما يوضحه الجدول التالى .

تشير نتائج الجدول (١١-٤) إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فى تطلعات المبحوثين من المتقاعدين حول رغبتهم فى المشاركة فى توجيه سياسة مصلحة معاشات التقاعد وعضوية مجلس إدارتها باختلاف مستوى الوظيفة التى كانوا يشغلونها قبل التقاعد ، حيث بلغت قيمة الإحصاء F (١٢,٦٦) بمستوى دلالة (٠,٠٠٠١) مما يدل على وجود أثر لمستوى الوظيفة ، سواء كانت إشرافية أو تنفيذية أو استشارية فى اتجاهات المبحوثين حول تطلعاتهم فى المشاركة .

جدول رقم (١١-٤)

نتائج تحليل التباين (ANOVA) لاختبار جوهرية الفروقات فى تطلعات المتقاعدين حول المشاركة فى توجيه سياسة مصلحة معاشات التقاعد وعضوية مجلس إدارتها باختلاف خصائصهم المهنية

المتغير		المتوسط الحسابى	بين المجموعات	داخل المجموعات	قيمة الإحصاء F	مستوى الدلالة
مستوى الوظيفة	إشرافية	٣,٨٨	١٢.٩١	١,٠١	١٢,٦٦	٠,٠٠٠١
	تنفيذية	٣.٩٤				
	استشارية	٣.١٥				
	أخرى	٤.١٩				
آخر مرتبة وظيفية (مدنيون)	المرتبة الخامسة فأقل	٣.٠٩	٠.١٨٤	٠.٨٠	٠.٢٣	٠,٩٢
	من ٦ إلى ١٠	٤.٠٦				
	من ١١ إلى ١٣	٤.١٩				
	المرتبتان ١٤ ، ١٥	٤.١٢				
	أخرى (بند التشغيل)	٤.٢١				
آخر رتبة عسكرية	جندى، جندى أول، عريف	٣.٩٥	٤.٠٤	٠.٦٥	٦.١٩	٠,٠٠٠١
	وكيل رقيب ، رقيب ، رقيب أول ، رئيس رقباء	٤.٠٦				
	ملازم ، ملازم أول ، نقيب	٤.٤٤				
	رائد ، مقدم ، عقيد	٤.٨٥				
	عميد ، لواء	٤.٢٠				
قطاع العمل	مدنى	٤.٠١	*	*	٠.٣٣	٠,٧٣
	عسكرى	٣.٩٩				

* اختبار تى Ttest

وإذا ما نظرنا إلى المتوسط الحسابى لاتجاهات المبحوثين حول المشاركة، نلاحظ أن قيم المتوسطات الحسابية تزيد فى الغالب على (٣,٨) من (٥) لجميع الوظائف ، باستثناء المتقاعدين الذين عملوا بوظائف استشارية، فقد تدنى متوسط رغبتهم فى المشاركة إلى (٣,١٥) ، وبذلك نجد أن جميع المتقاعدين كانت لديهم الرغبة الأكيدة فى المشاركة فى توجيه سياسة مصلحة معاشات التقاعد وعضوية مجلس إدارتها ، كما نلاحظ أيضًا أن العاملين بوظائف "أخرى"، وهم فى الغالب من العسكريين كانت قيمة المتوسط الحسابى لهذه الفئة من المتقاعدين قد ارتفعت إلى (٤,١٩) ، وهى بذلك تختلف اختلافًا جوهريًا مقارنة بمن عمل فى الوظائف الاستشارية ، كما أننا نجد أن هذه الفئة (أى من عمل فى وظيفة استشارية) من المتقاعدين يختلفون أيضًا عن زملائهم ممن عمل بوظائف إشرافية أو تنفيذية ، وهذا ما تشير إليه نتائج اختبار المقارنات الزوجية (TUKEY) لاختبار جوهرية الفروقات بين كل مجموعتين .

الجدول (٤-١١) يبين أن العاملين فى القطاع المدنى باختلاف مراتبهم الوظيفية لديهم رغبة عالية فى المشاركة فى توجيه سياسة المصلحة وعضوية مجلس إدارتها، ولم يكن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية فى درجة رغبتهم فى المشاركة على اختلاف مراتبهم الوظيفية ، إذ بلغت قيمة الإحصاء F (٠,٢٣) بمستوى دلالة (٠,٩٢) ، مما يؤكد عدم جوهرية الفروقات فى اتجاهات المبحوثين حول المشاركة باختلاف آخر مرتبة وظيفية للعاملين بالقطاع المدنى، هذا بالرغم من وجود تجانس عالٍ فى اتجاهات المبحوثين حول الرغبة فى المشاركة على اختلاف مراتبهم الوظيفية ، إلا أننا نلاحظ أن المعينين على المراتب الوظيفية العليا تزداد رغبتهم فى المشاركة مقارنة بزملائهم فى المراتب الوظيفية الدنيا، فمثلاً نجد أن المتوسط الحسابى بلغ (٣,٩٠) للمتقاعدين الذين كانوا على المراتب الوظيفية الخامسة فما دون ، ويزداد ذلك المتوسط بعض الشىء للفئة الوظيفية التى تليها (ذوى المرتب من (٦) إلى أقل من (١٠) ليصل إلى (٤,٠٦). وإذا ما نظرنا للمتقاعدين فى المراتب العليا (١٤-١٥)؛ نجد أن قيمة

المتوسط الحسابى لرغبة هذه الفئة الوظيفية فى المشاركة قد ازداد وبلغ (٤,١٢) من (٥)؛ مما يؤكد رغبة المتقاعدين فى المشاركة فى توجيه سياسة مصلحة معاشات التقاعد وعضوية مجلس إدارة المصلحة بصرف النظر عن مستويات مراتبهم.

ويلاحظ أن العاملين فى القطاع العسكرى لا يختلفون كثيرًا عن زملائهم المتقاعدين فى القطاع المدنى ، بالرغم من وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فى توجهاتهم حول المشاركة باختلاف رتبهم العسكرية ، حيث نجد أن العسكريين الذين يحملون رتبًا عسكرية عليا كانت لديهم رغبة أكبر فى المشاركة ، فى حين تقل هذه الرغبة بعض الشىء من وجهة نظر العسكريين فى الرتب المتدنية (جندى، جندى أول ، عريف)، وبلغت قيمة المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٣,٩٥)، فى حين بلغت قيمة المتوسط الحسابى للعسكريين فى الرتب (رائد، مقدم ، عقيد) (٤,٨٥) ، و (٤,٤٤) متوسط رغبة العسكريين فى الرتب (ملازم ، ملازم أول ، نقيب). أما الرتب العسكرية (وكيل رقيب، رقيب ، رقيب أول ، ورئيس رقباء) فقد بلغ متوسط رغبتهم فى المشاركة (٤,٠٦) .

وبإجراء اختبار المقارنات الزوجية لمعرفة مصدر هذه الاختلافات فى اتجاهات المبحوثين حول المشاركة باختلاف رتبهم العسكرية أوضحت نتائج اختبار (TUKEY) وجود فروقات بين الفئتين الأولى و الثانية من الرتب العسكرية من جهة، وبين الفئات الثلاث الأخيرة من جهة أخرى عند مستوى دلالة (٠,٠٥) .

هذا بالرغم من اختلاف نتائج تحليل التباين (ANOVA) بين العاملين فى القطاعين المدنى و العسكرى ، حيث كان هناك اختلاف فى اتجاهات العسكريين حول المشاركة فى توجيه سياسة المصلحة باختلاف رتبهم العسكرية ، ففى المقابل لم تشر النتائج إلى وجود اختلاف بين المدنيين باختلاف مراتبهم الوظيفية إلا أننا نلاحظ أن هناك اتفاقًا إلى حد ما فى درجة الرغبة فى المشاركة فى كلا القطاعين، وهذا ما توضحه نتائج اختبار تى (Ttest) المؤدية إلى عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فى رغبة المتقاعدين فى المشاركة فى توجيه سياسة المصلحة

وعضوية مجلس إدارتها باختلاف القطاع الذى ينتمى إليه المتقاعد، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابى للقطاع المدنى (٤,١٠) مقارنة بـ (٣,٩٩) هى قيمة متوسط رغبة العاملين بالقطاع العسكرى فى المشاركة.

ثالثًا - المتغيرات الاقتصادية :

تشير نتائج تحليل التباين الخاصة بأثر الخصائص الاقتصادية للمتقاعدين فى الجدول رقم (١٢-٤) إلى وجود فروقات جوهرية فى الرغبة فى المشاركة فى توجيه سياسة مصلحة معاشات التقاعد وعضوية مجلس إدارتها باختلاف سنوات الخدمة الوظيفية ، إذ نجد أن المتقاعدين الذين كان لديهم سنوات خدمة عالية تزيد على (٣٠) سنة يبدون رغبة قوية فى المشاركة، حيث تزيد قيم المتوسطات الحسابية على (٤,٠) مقارنة بزملائهم الذين تقل سنوات خدمتهم عن (٣٠) سنة . أما المتوسط الحسابى (٣,٤٨) فذلك للفئة الذين تقل خدمتهم عن (١٠) سنوات، و (٣,٩٧) لمن لديه خدمة تتراوح ما بين (١٠) إلى أقل من (٢٠) سنة. وأخيرًا نجد أن (٣,٩٠) هو متوسط رغبة من لديه سنوات خدمة تتراوح ما بين (٢٠) إلى أقل من (٣٠) سنة من المتقاعدين. وتوضح نتائج تحليل التباين (ANOVA) ، و تؤكد جوهرية الفروقات بين المتقاعدين حول المشاركة وفقًا لفئات سنوات خدمتهم الوظيفية ، حيث بلغت قيمة الإحصاء F (٥,٩٨) بمستوى دلالة (٠,٠٠٠١)، مما يؤكد وجود فروقات جوهرية فى اتجاهات المبحوثين حول مشاركتهم فى توجيه سياسة مصلحة معاشات التقاعد وعضوية مجلس إدارتها. أما اختبار المقارنات الزوجية (TUKEY) فتشير إلى أن المتقاعدين الذين تزيد خدمتهم على (٣٠) عامًا يختلفون جوهريًا عمن كانت خدماتهم تقل عن (٣٠) عامًا .

ويلاحظ أن المعاش التقاعدى كان له أثر واضح فى إيجاد فروقات جوهرية فى اتجاهات المتقاعدين حول المشاركة حيث بلغت قيمة الإحصاء F (٦,٨١) بمستوى دلالة (٠,٠٠٠١) مما يدل على أن هناك دلالة قوية على وجود فروقات بين المتقاعدين باختلاف فئات معاشاتهم التقاعدية : إذ نجد أن المتقاعدين

الذين ينتمون إلى فئات الدخل العالية لديهم مطالبة قوية بالمشاركة فى توجيه سياسة مصلحة معاشات التقاعد الاستثمارية، وكذلك عضوية مجلسها كما يتضح من الجدول (١٢-٤) ، فى حين تقل درجة المطالبة إلى حد ما لدى المتقاعدين الذين ينتمون لفئات معاشات التقاعد التى تقل عن (٤٠٠٠) ريال شهريًا ، ويلى هذه الفئة المتوسط الحسابى (٣,٩٠) للمتقاعدين الذين يقل معاشهم عن (٢٠٠٠) ريال، والمتوسط الحسابى (٣,٩٤) للمتقاعدين الذين ينتمون للفئة (من ٢٠٠٠ الى أقل من ٤٠٠٠ ريال) ، فى حين تزيد درجة المطالبة إلى (٤,١٥) للمتقاعدين الذين يتراوح معاشهم التقاعدى ما بين (٤٠٠٠) إلى أقل من (٦٠٠٠) ريال ، وتزداد كذلك وبشكل قوى لدى المتقاعدين الذين يزيد دخلهم على (١٠٠٠٠) ريال لتصل قيمة المتوسط الحسابى إلى (٤,٣٠) . أما اختبار المقارنات الزوجية (TUKEY) فيؤكد وجود اختلافات جوهرية بين مجموعتين من فئات المعاش التقاعدى وهى فئة من يزيد معاشه التقاعدى على (٤٠٠٠) ريال و الفئة الثانية هى التى يقل معاشها عن (٤٠٠٠) ريال .

ويوضح الجدول (١٢-٤) كذلك أن وجود مصادر دخل أخرى، إضافة إلى المعاش التقاعدى كان أحد المتغيرات الاقتصادية التى كان لها أثر فى إيجاد فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المتقاعدين حول المشاركة فى توجيه سياسة مصلحة معاشات التقاعد الاستثمارية و عضوية مجلس إدارتها ؛ إذ تبرز أهمية المشاركة لدى من لا تتوافر لديه مصادر دخل أخرى بشكل ملحوظ، وتقل درجة المطالبة بعض الشىء لدى المتقاعدين الذين كان لديهم مصادر دخل إضافية، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابى للمتقاعدين الذين لا توجد لديهم مصادر دخل إضافية (٤,٠٩)، مقارنة بـ (٣,٨١) لمن يتوافر لديهم مصادر دخل إضافية ، حيث بلغت قيمة الإحصاء تى (Ttest) (٥,٤٦) بمستوى دلالة (٠,٠٠٠١) مما يؤكد تلك الفروقات إحصائيًا .

جدول رقم (١٢-٤)

نتائج تحليل التباين (ANOVA) لاختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهات المتقاعدين حول تطلعهم إلى المشاركة فى توجيه سياسة مصلحة معاشات التقاعد وعضوية مجلس إدارتها باختلاف خصائصهم الاقتصادية

المتغير		المتوسط الحسابى	بين المجموعات	داخل المجموعات	قيمة الإحصاء F	مستوى الدلالة
سنوات الخدمة	أقل من ١٠ سنوات	٣,٤٨	٥,٦٦	٠,٩٤	٥,٩٨	٠,٠٠٠١
	من ١٠ إلى أقل من ٢٠	٣,٩٧				
	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠	٣,٩٠				
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠	٤,١٦				
	٤٠ سنة فأكثر	٤,٠٦				
المعاش الشهرى	أقل من ٢٠٠٠ ريال	٣,٩٠	٦,٢٠	٠,٩١	٦,٨١	٠,٠٠٠١
	من ٢٠٠٠ إلى أقل من ٤٠٠٠	٣,٩٤				
	من ٤٠٠٠ إلى أقل من ٦٠٠٠	٤,١٥				
	من ٦٠٠٠ إلى أقل من ٨٠٠٠	٤,٠٢				
	من ٨٠٠٠ إلى أقل من ١٠٠٠٠	٤,٢٨				
	١٠٠٠٠ فأكثر	٤,٣٠				
مصادر دخل أخرى	يوجد مصادر دخل أخرى	٣,٨١	*	*	٥,٤٦	٠,٠٠٠١
	لايوجد أى مصدر آخر للدخل	٤,٠٩				
الأعباء المالية	زادت	٤,٠٥	١٧,٥٨	٠,٩٤	١٨,٧٠	٠,٠٠٠١
	نقصت	٣,٤٨				
	لم تتغير	٣,٨٩				
عائدية المسكن	ملك	٤,٠	*	*	٠,٠٢	٠,٩
	مستأجر	٤,٠				

* اختبار تى Ttest

المتغير الآخر وهو المتعلق بوضع المتقاعد الاقتصادى بعد التقاعد وما إذا كانت الأعباء المالية قد زادت أم نقصت أو أنها ثابتة لم تتغير ، فقد تبين أن لها أثرًا واضحًا فى اتجاهات المبحوثين حول المشاركة حيث نجد أن من زادت أعباؤهم المالية بعد التقاعد كانوا حريصين جدًا على المشاركة : إذ بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة من المتقاعدين (٤,٠٥) فى حين يقل بشكل ملحوظ لدى الفئة التى نقصت أعباؤها المالية ؛ إذ بلغ (٣,٤٨)، فى حين كان (٣,٨٩) للذين أشاروا إلى أن أعباءهم المالية بعد التقاعد لم تتغير. تؤكد نتائج تحليل التباين كذلك وجود تلك الفروقات عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠١) ، وتشير أيضًا نتائج اختبار المقارنات الزوجية (TUKEY) أن فئة المتقاعدين الذين نقصت أعباؤهم المالية يختلفون اختلافًا جوهريًا عن الفئات الأخرى.

وأخيرًا فى الجدول (١٢-٤) تبين أن عائدية المسكن من حيث هو ملك أو مستأجر لم يكن لها أثر جوهرى فى إيجاد فروقات ذات دلالة إحصائية فى توجهات المبحوثين حول المشاركة : إذ إن المتقاعدين الذين يقيمون سواء فى مسكن يملكونه أو مستأجر قد اتفقوا على أهمية المشاركة فى توجيه سياسة المصلحة الاستثمارية و عضوية مجلس إدارتها.

بشكل عام نلاحظ أن هناك رغبة قوية لدى جميع المتقاعدين فى المشاركة فى توجيه سياسة مصلحة معاشات التقاعد ، و يتطلعون إلى أن يكون لهم دور فى اختيار أعضاء مجلس إدارتها ، باختلاف خصائصهم الديمغرافية و المهنية والاقتصادية.

التساؤل البحثى الثالث : هل تختلف تطلعات المتقاعدين نحو أهمية تأسيس جمعية للمتقاعدين توفر لهم مزيدًا من الخدمات الاجتماعية باختلاف خصائصهم الديموغرافية والمهنية والاقتصادية؟

فكرة تأسيس جمعية للمتقاعدين بغرض توفير مزيد من الخدمات تبرز كأحد أهم الأهداف التى تسعى الدراسة إلى كشف توجهات المستفيدين حيالها؛ لما للجمعية من أهمية ودور متوقع فى خدمة المتقاعدين ومساندة تكمل دور مصلحة معاشات التقاعد، خاصة أن مجتمع المتقاعدين كما تبين الإحصائيات يتزايد

بشكل مطرد سنويًا ؛ لذا بات مهمًا أن نتعرف فى هذا الجزء من الدراسة على اتجاهات المتقاعدين حول أهمية إنشاء الجمعية باختلاف خصائصهم الديموغرافية والمهنية وأخيرًا الاقتصادية.

أولاً- المتغيرات الديموغرافية :

كما تبين من الجدول (١٣-٤) أن النتائج الخاصة بجنس المبحوثين الذكور والإناث من المتقاعدين قد أشاروا جميعًا إلى أهمية وجود جمعية للمتقاعدين بدرجة عالية جدًا، ليس هذا فحسب، وإنما كان هناك تجانس فى آرائهم يوضحه المتوسط الحسابى نحو أهمية تأسيس الجمعية، حيث بلغ (٤,٨٥) للإناث و(٤,٤٦) للذكور ، مما يشير إلى أهمية وجود مثل هذه الجمعية لتوفير مزيد من الخدمات التى لابد أنهم فى أشد الحاجة إليها. نتائج الإحصاء (Ttest) تشير بوضوح إلى عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فى أهمية تأسيس جمعية للمتقاعدين بين الجنسين مما يعنى أن المتقاعدين الذكور والإناث يؤكدون على أهمية تأسيس هذه الجمعية.

أما سن التقاعد فقد بدت مصدرًا للاختلاف فى اتجاهات المبحوثين حول أهمية تأسيس جمعية للمتقاعدين ، حيث نلاحظ أن أهمية وجود الجمعية تزداد بعض الشىء لدى المتقاعدين فى الفئات العمرية العليا ، حيث بلغ المتوسط الحسابى لأهمية وجود الجمعية (٤,٤٤) للمتقاعدين الذين تزيد أعمارهم على (٧١) سنة، و (٤,٥٢) للمتقاعدين الذين ينتمون للفئة من (٦٦) إلى (٧٠) سنة ، وكذلك الفئة العمرية من (٤١) إلى (٥٠) سنة كان متوسط أهمية وجود الجمعية لهذه الفئة أيضًا عاليًا إذ بلغ (٤,٥٣).

هذا غير أن أقل الفئات العمرية تقديرًا لأهمية وجود مثل هذه الجمعية كانت الفئة من (٦١) إلى (٦٥) سنة ؛ حيث بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٤,٢٩) وهى الفئة التى كانت سببًا فى وجود فروقات جوهرية بين الفئات ، إذ تشير نتائج المقارنات الزوجية (TUKEY) إلى هذه الفروقات عند مستوى دلالة (٠,٠٥) . هذا وبشكل عام نلاحظ أنه بالرغم من وجود فروقات فى تقدير

المتقاعدين لأهمية إنشاء الجمعية على أمل تقديم مزيد من الخدمات إلا أننا نجد أن جميع المتقاعدين فى جميع مختلف الفئات العمرية قد أشاروا إلى أهمية وجود مثل هذه الجمعية .

وما يوضحه الجدول (١٣-٤) حول النتائج الخاصة بالمؤهل العملى أنها لا تختلف كثيرًا عن النتائج الخاصة بالسن الحالية للمتقاعد ، حيث نلاحظ أن أهمية وجود جمعية للمتقاعدين تزداد لدى المتقاعدين الذين يحملون مؤهلات علمية تعادل البكالوريوس و الدراسات العليا؛ إذ بلغ المتوسط الحسابى (٤,٤٤) و(٤,٦٧) على التوالى . أما المتقاعدون الذين يحملون مؤهل الثانوية العامة فكان المتوسط الحسابى لتقديرهم لأهمية تأسيس الجمعية هو (٤,١٤)، فى حين تزيد الأهمية بعض الشىء لدى المتقاعدين الذين يحملون مؤهلاً أقل من الثانوية العامة حيث بلغ (٤,٤٥).

بشكل عام نلاحظ أن مصدر تلك الفروقات يعود للمتقاعدين من حملة الثانوية العامة ؛ إذ تشير نتائج اختبار المقارنات الزوجية (TUKEY) إلى اختلاف هذه الفئة عن بقية الفئات من حيث أهمية وجود جمعية للمتقاعدين تقدم لهم مزيدًا من الخدمات.

وبملاحظة متغير عدد المعولين شرعًا ومتغير أسباب التقاعد نجد أنه لم يكن لأى منهما أثر فى إيجاد فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المبحوثين من المتقاعدين حول أهمية وجود جمعية للمتقاعدين ، مع ملاحظة أن هناك موافقة قوية من قبل جميع المتقاعدين لتأسيس جمعية حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لفئات متغير عدد المعولين شرعًا ما بين (٤,١٩) إلى (٤,٤٥) ، أما متغير سبب الإحالة للتقاعد ، فقد بلغ المتوسط الحسابى للمتقاعدين بسبب البلوغ السن القانونية (٤,٤٠)، و (٤,٣) بالنسبة للمتقاعدين اختياريًا .

جدول رقم (١٣-٤)

تحليل التباين (ANOVA) لاختبار جوهرية الفروقات في اتجاهات المتقاعدين حول تأسيس جمعية للمتقاعدين توفر لهم مزيداً من الخدمات الاجتماعية باختلاف خصائصهم الديموغرافية

المتغير		المتوسط الحسابى	بين المجموعات	داخل المجموعات	قيمة الإحصاء F	مستوى الدلالة
الجنس	ذكر	٤,٤٦	*	*	١,٨٢	٠,٠٠٦
	أنثى	٤,٨٥				
السن الحالية للمتقاعد	٤٠ سنة فأقل	٤,٤٢	٢,٣٨	٠,٦٦	٣,٥٩	٠,٠٠٣
	من ٤١ إلى ٥٠ سنة	٤,٥٣				
	من ٥١ إلى ٦٠ سنة	٤,٤٢				
	من ٦١ إلى ٦٥ سنة	٤,٢٩				
	من ٦٦ إلى ٧٠ سنة	٤,٥٢				
	٧١ سنة فأكثر	٤,٤٤				
المؤهل العلمى	أقل من ثانوية عامة	٤,٤٥	٨,٢١	٠,٦٧	١٢,٢٠	٠,٠٠٠١
	ثانوية عامة	٤,٠٤				
	بكالوريس	٤,٥٥				
	دراسات عليا	٤,٦٧				
عدد المعولين شرعاً	أقل من ٥	٤,٤٣	١,٢٧	٠,٦٨	١,٨٥	٠,١
	من ٥ إلى أقل من ١٠	٤,٤٥				
	من ١٠ إلى أقل من ١٥	٤,٣١				
	من ١٥ إلى أقل من ٢٠	٤,٣٧				
	من ٢٠ إلى أقل من ٢٥	٤,٤٤				
	٢٥ فأكثر	٤,١٨				
سبب الإحالة للتقاعد	بلوغ سن ٦٠ عامًا	٤,٤٠	*	*	١,٣٥	٠,١٧
	رغبة شخصية (تقاعد مبكر)	٤,٣				

* اختبار تى Ttest

ثانياً- المتغيرات المهنية :

تشير نتائج تحليل التباين (ANOVA) فى الجدول (٤-١٤) إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فى تقدير المتقاعدين لأهمية إنشاء جمعية باختلاف طبيعة عملهم قبل التقاعد ؛ فالمتقاعدون الذين عملوا فى وظائف استشارية كانوا أقل تقديرًا لأهمية تأسيس الجمعية ؛ إذ بلغ المتوسط الحسابى لهم (٣,٧٥) . أما المتقاعدون الذين عملوا فى المجال التنفيذى ، فكان لديهم شعور أكبر بأهمية تأسيس الجمعية ، وبلغ المتوسط الحسابى لهم (٤,٣٣)، يليهم المتقاعدون الذين كانوا على وظائف إشرافية حيث لا تختلف تقديراتهم عن زملائهم فى الوظائف التنفيذية ؛ إذ بلغ المتوسط الحسابى لهم (٤,٢٨) . أما المتقاعدون الذين على وظائف "أخرى" وهم فى الغالب من العسكريين كانوا أكثر شعورًا بأهمية وجود هذه الجمعية ، وقد بلغ المتوسط الحسابى بالنسبة لهم (٤,٦٢) من (٥)، مما يؤكد أهمية تأسيس جمعية للمتقاعدين. ويلاحظ أن هذا هو الاتجاه السائد لدى جميع المتقاعدين باختلاف مستوياتهم الوظيفية ، بالرغم من تدنى هذه الأهمية قليلاً لدى من عمل بوظائف استشارية وهم يختلفون جوهريًا فى ذلك عن زملائهم المتقاعدين ممن عمل بوظائف تنفيذية أو إشرافية أو أى وظيفة أخرى ، وهذا ما أظهرته نتائج تحليل المقارنات الزوجية (Tukey) عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

موظفو القطاع المدنى باختلاف مراتبهم الوظيفية لا يختلفون جوهريًا فى تقدير أهمية وجود جمعية للمتقاعدين ، وإنما يؤكدون بقوة على أهمية وجود مثل هذه الجمعية للمتقاعدين، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٤,٣٥) و (٤,٦٢). وهذه النتيجة تنطبق فى الواقع أيضًا على المتقاعدين من العسكريين باختلاف رتبهم العسكرية ، حيث تتزايد أهمية وجود جمعية للمتقاعدين بتزايد الرتبة العسكرية للمتقاعد ، وهذا ما توضحه المتوسطات الحسابية ؛ فقد كانت (٤,٤٨) للعسكريين الذين على رتبة (جندى ، جندى أول ، عريف) ، ثم وصلت إلى (٤,٨٢) للعسكريين برتبة (رائد ، مقدم ، عقيد) . إلا أن هذا الاتجاه قد تغير بعض الشىء لدى المتقاعدين برتبة (عميد ولواء) ، حيث بلغ المتوسط الحسابى (٤,٥٥). لكننا إحصائيًا لا نجد هناك أية فروقات ذات دلالة معنوية فى تقييم المتقاعدين لأهمية إنشاء الجمعية.

جدول رقم (٤-١٤)

تحليل التباين (ANOVA) لاختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهات المتقاعدين نحو تأسيس جمعية للمتقاعدين توفر لهم مزيداً من الخدمات الاجتماعية باختلاف خصائصهم المهنية

المتغير		المتوسط الحسابى	بين المجموعات	داخل المجموعات	قيمة الإحصاء F	مستوى الدلالة
مستوى الوظيفة	إشرافية	٤,٢٨	١١,٠٦	٠,٧٢	١٥,٣٣	٠,٠٠٠١
	تنفيذية	٤,٣٣				
	استشارية	٣,٧٥				
	أخرى	٤,٦٢				
آخر مرتبة وظيفية (مدنيون)	المرتبة الخامسة فأقل	٤,٣٥	٠,٦٩	٠,٤٢	١,٦٤	٠,١٦
	من ٦ إلى ١٠	٤,٥٧				
	من ١١ إلى ١٣	٤,٦٢				
	المرتبتان ١٤ ، ١٥	٤,٥٠				
	أخرى (بند التشغيل)	٤,٥٧				
آخر رتبة عسكرية	جندى، جندى أول، عريف	٤,٤٨	٠,٥٧	٠,٤٦	١,٢٢	٠,٣٠
	وكيل رقيب ، رقيب ، رقيب أول ، رئيس رقباء	٤,٤٧				
	ملازم ، ملازم أول ، نقيب	٤,٦١				
	رائد ، مقدم ، عقيد	٤,٨٢				
	عميد ، لواء	٤,٥٥				
قطاع العمل	مدنى	٤,٤٣	*	*	٠,١٤	٠,٨٨
	عسكرى	٤,٤٢				

* اختبار تى Ttest

الجدير بالملاحظة أنه من النتيجتين السابقتين الخاصة بالمراتب الوظيفية للمتقاعدين المدنيين ، و كذلك الرتب العسكرية للمتقاعدين فى القطاع العسكرى - يتأكد عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين مرئيات المتقاعدين فى القطاعين العسكرى و المدنى ؛ لذا كانت النتيجة الخاصة بهذا الجزء الذى هو اختلاف اتجاهات المبحوثين حول أهمية إنشاء جمعية للمتقاعدين باختلاف قطاع العمل كما بينت قيمة الإحصاء تى (Ttest) (٠,١٤) بمستوى دلالة (٠,٨٨)، حيث يتأكد عدم جوهرية الفروقات بين القطاعين المدنى و العسكرى.

ثالثًا- المتغيرات الاقتصادية :

تشير البيانات فى الجدول (١٥-٤) أن لمتغير سنوات الخدمة أثرًا فى إيجاد فروقات ذات دلالة فى اتجاهات المبحوثين حول تأسيس جمعية توفر لهم مزيدًا من الخدمات ، وقد بلغت قيمة الإحصاء F (٣,٠١) بمستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على وجود فروقات جوهرية فى متوسط تقيم المتقاعدين لأهمية وجود الجمعية ، مع ملاحظة أن أهمية وجود الجمعية يزداد بشكل كبير لدى المتقاعدين الذين لديهم سنوات خدمة أكثر ، فقد بلغ المتوسط الحسابى (٤,٥٠) و (٤,٥٢) للمتقاعدين الذين ينتمون للفئة من (٣٠) سنة إلى أقل من (٤٠) سنة ، والفئة العمرية (٤٠) سنة فأكثر كما هو موضح فى الجدول (١٥-٤)، ويتدنى المتوسط الحسابى إلى أقل من (٤,٤٠) لفئات سنوات الخدمة التى تقل عن (٣٠) سنة . أما أقل الفئات تقديرًا لأهمية وجود الجمعية فكانت المتقاعدين الذين تقل سنوات خدمتهم عن (١٠) سنوات ، وبلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٤,٣٢) .

ويلاحظ أن نتائج المقارنات الزوجية (Tukey) قد أظهرت أن مرد تلك الاختلافات هو وجود مجموعتين من المتقاعدين ، المجموعة الأولى : تمثل المتقاعدين الذين تقل سنوات خدماتهم على (٣٠) سنة ، أما المجموعة الثانية: فتمثل المتقاعدين الذين تزيد خدماتهم على (٣٠) سنة ، والأخيرة هى الأكثر شعورًا بأهمية وجود جمعية للمتقاعدين تقدم مزيدًا من الخدمات .

جدول رقم (١٥-٤)

تحليل التباين (ANOVA) لاختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهات المتقاعدين نحو تأسيس جمعية للمتقاعدين توفر لهم مزيداً من الخدمات الاجتماعية باختلاف خصائصهم الاقتصادية

المتغير		المتوسط الحسابى	بين المجموعات	داخل المجموعات	قيمة الإحصاء F	مستوى الدلالة
سنوات الخدمة	أقل من ١٠ سنوات	٤,٣٢	٢,٠٤	٠,٦٧	٣,٠١	٠,٠١
	من ١٠ إلى أقل من ٢٠	٤,٣٧				
	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠	٤,٣٧				
	من ٣٠ إلى أقل من٤٠	٤,٥٢				
	٤٠ سنة فأكثر	٤,٥٠				
المعاش الشهرى	أقل من ٢٠٠٠ ريال	٤,٣٧	١,٥٤	٠,٦٥	٢,٢٩	٠,٠٥
	من ٢٠٠٠ إلى أقل من ٤٠٠٠	٤,٤٣				
	من ٤٠٠٠ إلى أقل من ٦٠٠٠	٤,٥١				
	من ٦٠٠٠ إلى أقل من ٨٠٠٠	٤,٣٦				
	من ٨٠٠٠ إلى أقل من ١٠٠٠٠	٤,٥٨				
	١٠٠٠٠ فأكثر	٤,٥٤				
مصادر دخل أخرى	يوجد مصادر دخل أخرى	٤,٣٥	*	*	٢,٤٣	٠,٠٦
	لايوجد أى مصدر آخر للدخل	٤,٤٦				
الأعباء المالية	زادت	٤,٤٦	٩,٢٤	٠,٦٧	١٣,٨١	٠,٠٠٠١
	نقصت	٤,٠٤				
	لم تتغير	٤,٣٧				
عائدية المسكن	ملك	٤,٤٤	*	*	٠,١٤	٠,٨٨
	مستأجر	٤,٤٣				

* اختبار تى Ttest

يلاحظ كذلك أن متغير المعاش الشهرى كما يبين الجدول رقم (١٥-٤) كان قليل التأثير فى اتجاهات المبحوثين حول أهمية تأسيس جمعية للمتقاعدين، حيث كان هناك تجانس محدود إلى حد ما فى مرئيات المتقاعدين باختلاف فئات المعاش التقاعدى التى ينتمون إليها ، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٤.٣٦) إلى (٤.٥٨) ؛ مما يؤكد أهمية وجود الجمعية بالنسبة لجميع المتقاعدين ، وكذلك إحصائيًا لم تكن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية فى تقدير المتقاعدين لأهمية وجود الجمعية باختلاف معاشاتهم الشهرية ، بل وجود ما يقارب الاتفاق فى جميع توجهاتهم نحو التأسيس .

أما المتغيرات الاقتصادية الأخرى كمصادر دخل أخرى و عائدية المسكن فلم يكن لها أثر فى إيجاد فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المتقاعدين حول أهمية وجود جمعية تقدم لهم مزيدًا من الخدمات. وإذا ما نظرنا إلى متغير مصادر الدخل الأخرى نجد أن قيمة الإحصاء تى Ttest (٢.٤٣) بمستوى دلالة (٠.٠٦)، فى حين بلغت قيمة الإحصاء تى أيضًا (٠.١٤) بمستوى دلالة (٠.٨٨) لمتغير عائدية السكن ، وبذلك لم تكن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المبحوثين حول أهمية تأسيس الجمعية تعزى إلى وجود مصادر دخل أخرى أو عائدية المسكن من حيث ملكيته أو كونه مستأجرًا .

المتغير الأخير من المتغيرات الاقتصادية والمتمثل فى الأعباء المالية وما إذا كانت قد زادت أو نقصت أو أنها بقيت ثابتة لم تتغير، كان له أثر فى إيجاد فروقات فى اتجاهات المبحوثين حول أهمية تأسيس جمعية للمتقاعدين فقد ظهر واضحًا أن من زادت أعباؤه المالية كان لديه شعور أكبر بأهمية هذه الجمعية، وكذلك المتقاعدون الذين أشاروا إلى أن وضعهم المالى من حيث الأعباء المالية لم يتغير أيضًا أشاروا إلى أهمية وجود الجمعية ، وهم بذلك يختلفون جوهريًا عن زملائهم المتقاعدين الذين أشاروا إلى أن الأعباء المالية قد نقصت؛ فأظهروا حماسًا أقل نحو تأسيس الجمعية ، وهذا ما تظهره نتائج اختبار المقارنات الزوجية (Tukey) ، حيث بلغ المتوسط الحسابى لهم (٤.٠٤) مقارنة بـ (٤.٤٦)

لمن أشاروا أن الأعباء المالية قد زادت، و (٤,٣٧) للذين بقيت أعباؤهم المالية ثابتة لم تتغير.

التساؤل البحثى الرابع: هل تختلف تطلعات المتقاعدين نحو كفاية المعاش التقاعدى لتوفير حياة كريمة لهم ولأسرهم؟

للتعرف على كفاية المعاش التقاعدى فى الوقت الحالى بغرض توفير حياة كريمة للمتقاعد ولمن يعول بعد وفاته؛ كان هناك عدد من المتغيرات التى تقيس كفاية المعاش التقاعدى كالعبارة التى تنص " الحد الأدنى للمعاش التقاعدى فى الوقت الحاضر (١٥٠٠) ريال ، وهذا يكفى لتوفير حد الكفاية لمعيشة المتقاعد مع أسرته " كذلك بعض العبارات التى تناولت القدرات المالية للمتقاعد لتوفير الاحتياجات الضرورية بعد التقاعد كاستهلاك الماء و الكهرباء وفواتير الهاتف ، إضافة إلى متطلبات المعيشة من مأكل ومشرب ، وتطرقت إلى القدرة المالية للإنفاق على السفر و السياحة وتوفير وسيلة النقل الضرورية للنشاط اليومى ، وأخيرًا الضيافة الاجتماعية . كما جاء ضمن قياس كفاية المعاش التقاعدى تلمس الدافع الأول للعمل بعد التقاعد وما إذا كان السبب هو أن المعاش التقاعدى لا يفى بمتطلبات الحياة ، و ذلك بعد إجراء التعديلات المناسبة لتلك المتغيرات بحيث تقيس فى مجملها اتجاهات المبحوثين حول كفاية المعاش التقاعدى فى الوقت الراهن. ولمعرفة ما إذا كان المتقاعدون يختلفون فى تطلعاتهم حول هذا المتغير (كفاية المعاش التقاعدى) باختلاف خصائصهم الديموغرافية و المهنية وأخيرًا الاقتصادية؛ تم إجراء تحليل التباين (ANOVA)؛ وذلك لاختبار جوهرية الفروقات فى تطلعات المبحوثين حول كفاية المعاش التقاعدى، وما إذا كانت تعزى إلى اختلاف خصائصهم الديموغرافية والمهنية والاقتصادية، وهذا ما ستوضحه الجداول فى الصفحات التالية:

أولاً- المتغيرات الديموغرافية :

بشكل عام نلاحظ فى الجدول (٤-١٦) تدنى المتوسطات الحسابية لكفاية المعاش التقاعدى لدى جميع المتقاعدين باختلاف خصائصهم الديموغرافية ،

مما يشير إلى عدم كفاية المعاش التقاعدى فى ظل النظام الحالى للتقاعد، حيث تقل المتوسطات الحسابية عن (٣) من (٥) نقاط ، إلا أن ذلك لا يعنى عدم وجود فروقات فى اتجاهات المبحوثين من المتقاعدين حول كفاية المعاش التقاعدى . ففى حالة الجنس على سبيل المثال ، نجد أن الإناث كانت لديهن حاجة أكثر فيما يتعلق بكفاية المعاش التقاعدى ؛ إذ بلغ المتوسط الحسابى لهن (٢,٣٠) مقابل (٢,٦٩) للذكور ، وبذلك كان هناك فرق جوهرى فى تقدير كفاية المعاش التقاعدى بين الذكور والإناث كما تشير نتائج اختبار تى (Ttest) ، إذ بلغت قيمته (٢,٢٦) بمستوى دلالة (٠,٠٣) مما يؤكد جوهرية ذلك الفرق بين الذكور والإناث فى تقدير كفاية المعاش التقاعدى .

السن الحالية للمتقاعدين تشير كما يوضح الجدول (١٦-٤) إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لاتجاهات المبحوثين حول كفاية المعاش التقاعدى باختلاف فئاتهم العمرية ، إذ يلاحظ أن كفاية المعاش التقاعدى تزداد بعض الشىء لدى المتقاعدين الذين تزيد أعمارهم على (٧١) سنة ، حيث بلغ المتوسط الحسابى (٣,٠٩) ، يلى ذلك الفئة من (٦٦) إلى (٧٠) سنة بمتوسط حسابى (٢,٧٤)، أما الفئة العمرية (٤١) إلى (٥٠) سنة، فكانت الأقل من حيث عدم الاقتناع بكفاية المعاش ؛ إذ بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة العمرية (٢,٥٣)، وأيضًا الفئات العمرية الأخرى (٤٠) سنة فأقل ، و الفئة (٥١) إلى (٦٠) سنة ، وكذلك الفئة (٦١) إلى (٦٥) سنة ، فقد كان متوسط كفاية المعاش التقاعدى (٢,٦٧) ، (٢,٦٥) ، (٢,٦٦) على التوالى ، وبذلك نلاحظ وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فى درجة كفاية المعاش التقاعدى باختلاف الفئات العمرية ، إذ بلغت قيم الإحصاء F (٣,٥٠) بمستوى دلالة (٠,٠٣) ، وكذلك نتائج اختبار المقارنات الزوجية (Tukey) التى تشير إلى اختلاف الفئة الأخيرة (٧١ فأكثر) عن بقية الفئات ، وكذلك اختلاف الفئة (٤١) إلى (٥٠) سنة عن الفئات الأخرى أيضًا عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

جدول رقم (١٦-٤)

تحليل التباين (ANOVA) لاختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهات المتقاعدين حول كفاية المعاش التقاعدى باختلاف خصائصهم الديموغرافية

المتغير		المتوسط الحسابى	بين المجموعات	داخل المجموعات	قيمة الإحصاء F	مستوى الدلالة
الجنس	ذكر	٢,٦٩	*	*	٢,٢٦	٠,٠٣
	أنثى	٢,٣٠				
السن الحالية للمتقاعد	٤٠ سنة فأقل	٢,٦٧	٣,٢٦	٠,٩٣	٣,٥٠	٠,٠٠٣
	من ٤١ إلى ٥٠ سنة	٢,٥٣				
	من ٥١ إلى ٦٠ سنة	٢,٦٥				
	من ٦١ إلى ٦٥ سنة	٢,٦٦				
	من ٦٦ إلى ٧٠ سنة	٢,٧٤				
	٧١ سنة فأكثر	٣,٠٩				
المؤهل العلمى	أقل من ثانوية عامة	٢,٥٩	٧,٢٨	٠,٨٨	٨,١٩	٠,٠٠٠١
	ثانوية عامة	٢,٧٩				
	بكالوريس	٢,٩٦				
	دراسات عليا	٣,٠٧				
عدد المعولين شرعاً	أقل من ٥	٢,٦١	١,٢٨	٠,٩٤	١,٣٦	٠,٢٣
	من ٥ إلى أقل من ١٠	٢,٧٣				
	من ١٠ إلى أقل من ١٥	٢,٦٣				
	من ١٥ إلى أقل من ٢٠	٢,٦٢				
	من ٢٠ إلى أقل من ٢٥	٢,٤				
	٢٥ فأكثر	٢,٢١				
سبب الإحالة للتقاعد	بلوغ سن ٦٠ عامًا	٢,٧٩	*	*	٣,٢	٠,٠٠١
	رغبة شخصية (تقاعد مبكر)	٣,١١				

* اختبار تى Ttest

أمـا المؤهل العلمى فكان له أيضًـا أثـر واضـح فى إيجـاد فـروقـات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المبحوثين حول كفاية المعاش التقاعدى لتوفير حياة كريمة للمتقاعد ولمن يعول بعد وفاته ، وذلك باختلاف مؤهلهم العلمى ، حيث يتضح أن هناك حاجة قوية لدى المتقاعدين الذين يحملون مؤهلات علمية دنيا أقل من ثانوية عامة أو ثانوية عامة تدل على عدم كفاية المعاش التقاعدى ، حيث كانت المتوسطات الحسابية لتلك الفئتين من المتقاعدين فقط (٢,٥٩) و(٢,٧٩) على التوالى ؛ مما يعطى مؤشرًا قويًا على عدم كفاية المعاش التقاعدى، وبالتالى وجود رغبة قوية لتحسين أوضاعهم المالية من أجل توفير معيشة كريمة لهم ولأسرهم ، خاصة أن الإحصائيات السابقة تشير إلى أن هاتين الفئتين هما من أكثر الفئات عددًا للمعولين شرعًا ، وهم أيضًا يشكلون نسبة (٧٠ ٪) وهى النسبة العظمى فى مجتمع المتقاعدين . وبالمقارنة يصبح الوضع أقل وطأة بالنسبة لحملة البكالوريوس و المؤهلات العلمية العليا (ماجستير ودكتوراه) : إذ بلغ المتوسط الحسابى (٢,٩٦) للمتقاعدين الذين يحملون مؤهل البكالوريوس ، و(٣,٠٧) لمن يحمل مؤهلاً أعلى من البكالوريوس. هذا وبالرغم من تدنى المتوسطات الحسابية لهاتين الفئتين الأخيرتين أيضًا إلا أنهما يظلان أفضل حالاً من السابقتين . ونلاحظ إحصائيًا أن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المبحوثين حول كفاية المعاش التقاعدى باختلاف المؤهل العلمى ، حيث وجد أن المتقاعدين الذين يحملون مؤهل البكالوريوس فأعلى يختلفون فى تقيمهم لكفاية المعاش التقاعدى مقارنة بزملائهم من حملة الثانوية العامة فأقل ، وكانت قيمة الإحصاء F (٨,١٩) بمستوى دلالة (٠,٠٠٠١) ، وهذا مؤشر قوى على جوهرية الفروقات لكفاية المعاش التقاعدى يعود إلى اختلاف المؤهلات العلمية التى يحملها المتقاعدون .

وحول هذه النقطة نجد أن عدد المعولين شرعًا لم يكن له أثر واضح فى اتجاهات المبحوثين نحو كفاية المعاش التقاعدى بالرغم من أنه من الطبيعى أن نتوقع أن المتقاعدين الذين لديهم عدد أكبر من المعولين يكون لهم اتجاهات سلبية

حول هذا المتغير ، والعكس صحيح بالنسبة للذين يقل لديهم عدد المعولين، إلا أننا نلاحظ أن جميع المتقاعدين بغض النظر عن عدد المعولين أشاروا إلى عدم كفاية المعاش التقاعدى، وكان هناك تجانس عالٍ فى اتجاهاتهم بصرف النظر عن عدد المعولين .

ولمقارنة المتقاعدين بحكم النظام (أى بلوغ سن ٦٠ عامًا) والمتقاعدين مبكرًا ، حول كفاية المعاش التقاعدى نجد أن البيانات تشير إلى أن المتقاعدين بحكم النظام لديهم حاجة قوية مقارنة بالمتقاعدين مبكرًا ، حيث بلغ المتوسط الحسابى فى الحالة الأولى (٢.٧٩) وهى قيمة ضعيفة جدًا مقارنة بـ (٣.١١) الناتجة عن تقيم المتقاعدين مبكرًا لكفاية المعاش التقاعدى ، ومن ذلك يتضح أن هناك فروقًا ذات دلالة إحصائية بين الفئتين كما تشير نتائج الإحصاء تى (Ttest) عند مستوى دلالة (٠.٠٠١).

ثانيًا - المتغيرات المهنية :

تشير بيانات الجدول (١٧-٤) أن مستوى الوظيفية التى كان يشغلها المتقاعد قبل تقاعده ، قد أوجدت فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المتقاعدين حول كفاية المعاش التقاعدى ؛ إذ نلاحظ أن المتقاعدين الذين شغلوا وظائف استشارية كانوا الأفضل من حيث كفاية المعاش التقاعدى بمتوسط (٣.٠٢) ، يلى هذه الفئة من المتقاعدين أولئك الذين شغلوا وظائف إشرافية بمتوسط (٢.٩٣) ، وأخيرًا فئة المتقاعدين الذين عملوا فى وظائف تنفيذية بمتوسط (٢.٤٧) ، وهذه الفئة الأخيرة تعتبر من أكثر الفئات التى أشارت إلى عدم كفاية المعاش التقاعدى، فهم فى الغالب أشاروا إلى تدنى قدراتهم المالية فى الإنفاق على ضروريات الحياة كالماء و الكهرباء و وسيلة النقل الضرورية، وأخيرًا السفر و السياحة ، وكذلك بينوا أنهم من أكثر الفئات التى أشارت إلى أن دافعها الأول للعمل بعد التقاعد هو عدم كفاية المعاش التقاعدى فى الوقت الراهن ؛ ولذلك نلاحظ تدنى قيمة المتوسط الحسابى واختلافهم جوهريًا عن زملائهم من المتقاعدين الذين شغلوا وظائف استشارية أو إشرافية قبل التقاعد . وهذا ما تؤكده نتائج المقارنات

الزوجية (Tukey) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، أما من عمل فى وظيفة "أخرى" فكانوا أيضا يختلفون عمن عمل فى وظائف إشرافية أو استشارية فى توجهاتهم نحو كفاية المعاش التقاعدى حيث كانوا وسطًا بين العاملين فى الوظائف الإشرافية والتنفيذية، ولكنهم أقل فى رضاهم عن كفاية المعاش التقاعدى من العاملين فى الوظائف الاستشارية والإشرافية.

ونلاحظ كذلك أن المتقاعدين المدنين أشاروا إلى عدم كفاية المعاش التقاعدى باختلاف مراتبهم الوظيفية ، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابى ما يقارب (٢,٦٩) ، باستثناء من شغل المرتبتين (١٤و١٥) ؛ إذ بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٣,٣٧) مما يدل على كفاية المعاش التقاعدى إلى حد ما بالنسبة لهؤلاء الفئة. أما العاملون على بند الأجور فكانوا الأكثر اتجاهًا الى عدم كفاية المعاش التقاعدى ، إذ بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٢,٥٧) ، إلا أننا نلاحظ عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المتقاعدين حول كفاية المعاش التقاعدى بالرغم من أن المتوسط الحسابى للمتقاعدين على المرتبتين (١٤و١٥) كان عاليًا بعض الشىء ، ومرد ذلك قد يعود إلى قلة عددهم (أى المتقاعدون على المرتبتين ١٤ و١٥) فى عينة الدراسة.

أما النتائج الخاصة بالعسكريين فقد أظهرت عكس النتائج السابقة مقارنة بالمدنيين ، حيث نلاحظ وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فى تقيمهم لكفاية المعاش التقاعدى باختلاف رتبهم العسكرية ؛ إذ تزداد الحاجة وبشكل واضح لدى العسكريين على الرتب (جندى ، جندى أول ، عريف) ، وكذلك الفئة الثانية التى تضمنت رتب (وكيل رقيب ، رقيب ، رقيب أول و رئيس رقباء) ، إذ بلغ المتوسط الحسابى للفئة الأولى (٢,٤٠) و (٢,٥٢) للفئة الثانية من الرتب العسكرية. فى حين كانت اتجاهات العسكريين على رتبة (ملازم ، ملازم أول ونقيب) تميل إلى كفاية المعاش التقاعدى ، حيث بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٣,٣٣) و(٣,٠٧) للفئة الثالثة قبل الأخيرة التى تشمل الرتب (رائد ، مقدم و عقيد) وأخيرًا من يحمل رتبة (عميد أو لواء) ، إذ بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة من العسكريين (٣,٠٥).

جدول رقم (٤-١٧)

تحليل التباين (ANOVA) لاختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهات المتقاعدين حول كفاية المعاش التقاعدى باختلاف خصائصهم المهنية

المتغير		المتوسط الحسابى	بين المجموعات	داخل المجموعات	قيمة الإحصاء F	مستوى الدلالة
مستوى الوظيفة	إشرافية	٢,٩٣	١٤,٥٤	٠,٩٧	١٥,٠٤	٠,٠٠٠١
	تنفيذية	٢,٤٧				
	استشارية	٣,٠٢				
	أخرى	٢,٧٥				
آخر مرتبة وظيفية (مدنيون)	المرتبة الخامسة فأقل	٢,٦٧	١,٤	٠,٧٣	١,٩	٠,١١
	من ٦ إلى ١٠	٢,٦٩				
	من ١١ إلى ١٣	٢,٦٩				
	المرتبتان ١٤ ، ١٥	٣,٢٧				
	أخرى (بند التشغيل)	٢,٥٧				
آخر رتبة عسكرية	جندى، جندى أول، عريف	٢,٤٠	٤,٣٣	٠,٨٣	٥,١٩	٠,٠٠٠٤
	وكيل رقيب ، رقيب ، رقيب أول ، رئيس رقباء	٢,٥٢				
	ملازم ، ملازم أول ، نقيب	٣,٢٣				
	رائد ، مقدم ، عقيد	٣,٠٧				
	عميد ، لواء	٣,٠٥				
قطاع العمل	مدنى	٢,٨٠	*	*	٣,١٨	٠,٠٠١
	عسكرى	٢,٦٣				

* اختبار تى Ttest

وبلغت قيمة الإحصاء F (٥,١٩) بمستوى دلالة (٠,٠٠٠٤) ، أما اختبار المقارنات الزوجية فيشير إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين الفئة الأولى من الرتب العسكرية و بقية الفئات الأخرى ؛ مما يشير إلى وجود فروقات جوهرية بين المتوسطات الحسابية.

وعند مقارنة قطاع العمل نلاحظ وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين العسكريين من جهة والمدنيين من جهة أخرى مع ملاحظة أن المتقاعدين فى القطاع المدنى كانوا الأفضل من حيث كفاية المعاش التقاعدى مقارنة بزملائهم من المتقاعدين فى القطاع العسكرى ؛ إذ بلغ المتوسط الحسابى للمتقاعدين فى القطاع المدنى (٢,٨٠) مقابل (٢,٦٣) فى القطاع العسكرى ، وتشير نتائج الإحصاء تى (Ttest) إلى وجود فرق جوهرى بين الفئتين عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) ، وهذا مؤشر واضح على وجود فروقات ذات دلالة إحصائية.

ثالثًا- المتغيرات الاقتصادية :

تعتبر سنوات الخدمة الأساس فى تحديد المعاش التقاعدى ، ذلك أنه كلما زادت سنوات الخدمة ؛ زادت تبعًا لذلك نسبة المعاش التقاعدى ؛ لذلك ألفينا لهذا المتغير (أى سنوات الخدمة) أثرًا على اتجاهات المبحوثين حول كفاية المعاش التقاعدى كما يوضح الجدول (١٨-٤) ؛ إذ نجد أن المتقاعدين الذين عدد سنوات خدمتهم أكثر كانت لديهم اتجاهات إيجابية نحو كفاية المعاش التقاعدى والعكس صحيح ؛ إذ أشار المتقاعدون الذين تقل خدماتهم عن (٣٠) سنة إلى عدم كفاية المعاش التقاعدى ، ومن ذلك نجد أن المتوسط الحسابى للمتقاعدين الذين تقل سنوات خدمتهم عن (١٠) سنوات (٢,٥٢)، و (٢,٥٥) كان المتوسط الحسابى للمتقاعدين الذين تراوحت سنوات خدماتهم ما بين (١٠) إلى أقل من (٢٠) سنة. أما المتقاعدون الذين تتراوح سنوات خدماتهم ما بين (٢٠) إلى أقل من (٣٠) سنة ، فكان المتوسط الحسابى (٢,٦٨) ، ويزداد المتوسط الحسابى بعض الشىء للفئة من (٣٠) إلى أقل من (٤٠) سنة ليصل إلى (٢,٧٧) ، وأخيرًا المتقاعدون الذين حققوا متطلبات الحصول على الراتب كاملاً وذلك لخدمتهم

الممتدة إلى (٤٠) سنة فأكثر فى خدمة الدولة ، حيث ارتفع المتوسط الحسابى لديهم إلى (٢,٩١) . ومع ذلك نجد إحصائيًا أن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المبحوثين حول كفاية المعاش التقاعدى باختلاف سنوات الخدمة لديهم حيث بلغت قيمة الإحصاء F (٢,٧٩) بمستوى دلالة (٠,٠٢) ، أما اختبار المقارنات الزوجية (Tukey) فيشير إلى وجود فروقات ذات دلالة بين الفئتين الأخيرتين (من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة، ومن ٤٠ سنة فأكثر) عن بقية الفئات الأخرى التى تقل مدة خدماتهم عن (٣٠) سنة.

ويعتبر المعاش الشهرى من المتغيرات الاقتصادية الهامة التى كان لها أثر واضح فى اتجاهات المبحوثين من المتقاعدين حول كفاية المعاش التقاعدى، حيث نلاحظ أن المتقاعدين الذين تزيد معاشاتهم التقاعدية على (٨٠٠٠) كانوا راضين عما يحصلون عليه من معاش تقاعدى ؛ إذ بلغ المتوسط الحسابى للفئة من (٨٠٠٠) إلى أقل من (١٠٠٠٠) ريال شهريًا (٣,١١)، ويلاحظ أن الفئة الأخيرة التى يزيد معاشها التقاعدى على (١٠٠٠٠) ريال فأكثر لا تختلف كثيرًا عن الفئة السابقة لها ؛ إذ بلغ المتوسط الحسابى لها (٣,٠٣) . فى حين نجد أن المتقاعدين الذين تقل معاشاتهم التقاعدية عن (٢٠٠٠) أشاروا إلى عدم كفاية المعاش التقاعدى ، وبلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٢,٤٥) . أما الفئة ذات المعاش التقاعدى من (٢٠٠٠) إلى أقل من (٤٠٠٠) ريال فكانوا فى حاجة ماسة ، وقد بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٢,٦٦) ، وأخيرًا الفئة ذات المعاش من (٤٠٠٠) إلى أقل من (٦٠٠٠) ريال فقد كانت قيمة المتوسط الحسابى (٢,٧٥) ، ولذا نلاحظ بعد هذا العرض أن الحاجة تقل بعض الشىء لدى الفئات التى يزيد معاشها التقاعدى على (٨٠٠٠) ريال ، وتزداد بشكل واضح لدى المتقاعدين الذين تقل معاشاتهم التقاعدية عن (٨٠٠٠) ريال ، وبخاصة المتقاعدون الذين يقل معاشهم التقاعدى عن (٢٠٠٠) ريال شهريًا . وفى النهاية يؤكد كل ما سبق أن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية كما تشير نتائج تحليل التباين (ANOVA) ، حيث بلغت قيم الإحصاء F (١٢,٢) ومستوى دلالة (٠,٠٠٠١) مما يؤكد وجود

تلك الفروقات. أما نتائج اختبار المقارنات الزوجية (TUKEY) فيشير إلى وجود مجموعتين من المتقاعدين : المجموعة الأولى المتقاعدون الذين تزيد معاشاتهم التقاعدية على (٨٠٠٠) ريال ، والمجموعة الثانية تتمثل فى المتقاعدين الذين تتراوح معاشاتهم التقاعدية ما بين (٢٠٠٠) إلى أقل من (٨٠٠٠) ريال ، وهى الفئة التى أشارت إلى عدم كفاية المعاش التقاعدى .

ويوضح متغير وجود مصدر دخل إضافى للمتقاعدين أثره فى إيجاد فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المبحوثين حول كفاية المعاش التقاعدى ؛ إذ بلغ المتوسط الحسابى للمتقاعدين الذين كان لديهم دخل إضافى (٢,٩٣) مقابل (٢,٥٦) لمن ليس لديهم مصادر دخل أخرى ؛ حيث بلغت قيمة الإحصاء تى Ttest (٩,٧٦) بمستوى دلالة (٠,٠٠٠١) مما يؤكد وجود فروقات معنوية بين المجموعتين ، وهذا يوضح أن المتقاعدين الذين لديهم دخل إضافى تقل حاجتهم إلى تحسين وضعهم المالى ، مقارنة بمن لا دخل إضافى لديه ، حيث يتضح أنهم أكثر حاجة إلى تحسين أوضاعهم المالية.

جدول رقم (١٨-٤)

تحليل التباين (ANOVA) لاختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهات المتقاعدين حول كفاية المعاش التقاعدى باختلاف خصائصهم الاقتصادية

المتغير		المتوسط الحسابى	بين المجموعات	داخل المجموعات	قيمة الإحصاء F	مستوى الدلالة
سنوات الخدمة	أقل من ١٠ سنوات	٢,٥٢	٢,٥٦	٠,٩٢	٢,٧٩	٠,٠٢
	من ١٠ إلى أقل من ٢٠	٢,٥٥				
	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠	٢,٦٨				
	من ٣٠ إلى أقل من٤٠	٢,٧٧				
	٤٠ سنة فأكثر	٢,٩١				
المعاش الشهرى	أقل من ٢٠٠٠ ريال	٢,٤٥	١١,٠٦	٠,٩١	١٢,٢	٠,٠٠٠١
	من ٢٠٠٠ إلى أقل من ٤٠٠٠	٢,٦٦				
	من ٤٠٠٠ إلى أقل من ٦٠٠٠	٢,٧٥				
	من ٦٠٠٠ إلى أقل من ٨٠٠٠	٢,٩٤				
	من ٨٠٠٠ إلى أقل من ١٠٠٠٠	٣,١١				
	١٠٠٠٠ فأكثر	٣,٠٣				
مصادر دخل أخرى	يوجد مصادر دخل أخرى	٢,٩٣	*	*	٩,٧٦	٠,٠٠٠١
	لايوجد أى مصدر آخر للدخل	٢,٥٦				
الأعباء المالية	زادت	٢,٦٠	١٣,٧٨	٠,٩١	١٥,٠٨	٠,٠٠٠١
	نقصت	٢,٩٦				
	لم تتغير	٢,٩٨				
عائدية المسكن	ملك	٢,٨١	*	*	٥,٢٦	٠,٠٤
	مستأجر	٢,٥٢				

* اختبار تى Ttest

أما متغير الأعباء المالية وما إذا كنت هذه الأعباء المالية قد زادت أم نقصت، أو أنها لم تتغير بعد التقاعد ، فكانت أيضًا ضمن المتغيرات الاقتصادية التى كان لها أثر فى إيجاد فروقات معنوية فى اتجاهات المتقاعدين حول كفاية المعاش التقاعدى ، إذ نلاحظ أن من أشار إلى أن الأعباء المالية قد زادت كان لديهم شعور بعدم كفاية المعاش التقاعدى ، حيث بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة من المتقاعدين (٢,٦٠) ، أما المتقاعدون الذين نقصت أعباؤهم المالية فقد بلغ المتوسط الحسابى لديهم (٢,٩٦) . وأخيرًا المتقاعدون الذين أشاروا إلى أن الأعباء المالية لم تتغير ؛ فقد بلغ المتوسط الحسابى (٢,٩٨) ، وبذلك نلاحظ أن أكثر المتقاعدين إحساسًا بعدم كفاية المعاش التقاعدى الحالى هم الذين أشاروا إلى أن الأعباء المالية قد زادت بعد التقاعد ، وقد يعزى ذلك الفارق بين الدخل الشهرى قبل التقاعد و معاشهم التقاعدى المنخفض فى الوقت الحاضر إلى النقص الملحوظ فى عدد سنوات خدمتهم .وهذه النتيجة تتفق مع النتيجة الخاصة بعائدية السكن ؛ إذ أشارت نتائج اختبار الإحصاء تى (Ttest) إلى وجود فروقات فى اتجاهات المتقاعدين حول كفاية المعاش التقاعدى باختلاف عائدية المسكن وما إذا كان مملوكًا أو مستأجرًا ، حيث بلغت قيمة الإحصاء (٥,٢٦) وبمستوى دلالة (٠,٠٤) ؛ مما يشير إلى فروقات ذات دلالة إحصائية لصالح من يملك سكنه الذى يقيم به ؛ حيث بلغ المتوسط الحسابى (٢,٨١) مقابل (٢,٥٢) بحسب تقيم المتقاعدين الذين يقيمون فى مساكن مستأجرة لكفاية المعاش التقاعدى.

التساؤل البحثى الخامس : هل تختلف تطلعات المتقاعدين نحو إمكانية توحيد نظامى التقاعد المدنى والعسكرى مع نظام التأمينات الاجتماعية والاندماج فى مؤسسة واحدة باختلاف خصائصهم الديموغرافية والمهنية والاقتصادية؟

للإجابة عن التساؤل البحثى : هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول الرغبة فى توحيد نظامى التقاعد المدنى و العسكرى مع نظام التأمينات الاجتماعية والاندماج فى مؤسسة واحدة باختلاف الخصائص الديموغرافية

والمهنية والاقتصادية للمتقاعدين - تم إجراء تحليل التباين (ANOVA) لاختبار جوهرية الفروقات فى متوسط رغبة المتقاعدين فى اندماج الأنظمة التقاعدية فى نظام ومؤسسة واحدة ، وهذا ما سيحاول الباحثان مناقشته والإجابة عنه من خلال تحليل جداول التباين التالية.

أولاً- المتغيرات الديموغرافية :

بالنظر إلى الجدول (١٩-٤) الآتى الذى يعرض نتائج تحليل التباين لاختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهات المتقاعدين حول توحيد نظامى التقاعد المدنى والعسكرى مع نظام التأمينات الاجتماعية والاندماج فى مؤسسة واحدة باختلاف خصائص المبحوثين الديموغرافية والمهنية والاقتصادية - نتبين عند أول وهلة بروز موقف يقارب الحيادية لدى المبحوثين يتأرجح بين الموافقة والمعارضة ، فيما يخص توحيد أنظمة التقاعد والاندماج فى مؤسسة واحدة . وفى السطور التالية سيقتصر الاستعراض و المناقشة على أثر المتغيرات الديموغرافية.

وإذا ما نظرنا إلى قيم المتوسطات الحسابية متغير (توحيد الأنظمة التقاعدية) نجد أنها تتراوح ما بين (٣,٥٠) إلى (٣,٨٥) ، وهذا مؤشر يقود إلى أن اتجاهات المبحوثين قد تراوحت ما بين موافق وغير موافق على توحيد الأنظمة، وأن نسبة لا يستهان بها من المبحوثين تميل إلى الجانب الحيادى حول العبارات الخاصة بإمكانية توحيد أنظمة التقاعد كما ذكرنا سلفًا مع الميل إلى توحيد الأنظمة ، إلا أنه ليس بالقوة المتوقعة. وهنا يمكننا القول إن بروز حيادية المبحوثين نحو متغير توحيد الأنظمة التقاعدية والاندماج فى مؤسسة واحدة قد يعود إلى عدم توافر المعرفة الكافية عن كل نظام من أنظمة التقاعد الثلاثة لدى المتقاعدين ، وخصوصًا بعض الأمور التفصيلية المتعلقة بكل نظام على حدة ، الأمر الذى أدى إلى عدم الخروج باتجاه أكثر وضوحًا وتحديدًا نحو توحيد الأنظمة المعنية والاندماج فى مؤسسة واحدة ، إلا أنه بالرغم من الملاحظة السابقة، فإن النتائج الإحصائية تشير إلى وجود بعض الاختلافات فى اتجاهات المبحوثين باختلاف خصائصهم الشخصية.

ومن الجدول (١٩-٤) أيضًا نتبين أن كبار السن من المتقاعدين الذين تزيد أعمارهم على (٦٠) سنة يميلون إلى عدم توحيد أنظمة التقاعد ، حيث تقل قيم المتوسطات الحسابية لمتغير توحيد أنظمة التقاعد مقارنة بمن هم أقل من (٦٠) عامًا . وهنا نلاحظ ارتفاع المتوسط الحسابى للأصغر سنًا حيث بلغ (٣,٨٣) للفئة الأولى (٤٠ سنة فأقل) ، أما الفئة من (٤١) إلى (٥٠) سنة ؛ فقد انخفض ليبلغ (٣,٧٦) و (٣,٧٧) للفئة من (٥١) إلى (٦٠) عامًا ، ثم تقل قيم المتوسط الحسابى لتصل إلى (٣,٥٧) للمتقاعدين الذين تتراوح أعمارهم ما بين (٦١) إلى (٦٥) عامًا ، و(٣,٥٧) للفئة من المتقاعدين البالغين لسن (٦٦) إلى (٧٠) سنة . وأما الفئة الأخيرة (٧١) سنة فأكثر فقد بلغ المتوسط الحسابى لها (٣,٥٢) . وبهذا نلاحظ أن هناك فئتين من المتقاعدين الفئة الأولى وهى الفئة المحايدة التى تميل فى الغالب إلى عدم توحيد أنظمة التقاعد ، وهذه الفئة تزيد أعمارهم على (٦٠) سنة ، والفئة الثانية التى تقل أعمارهم عن (٦٠) سنة وهى الأكثر ميولاً إلى توحيد الأنظمة . أما ميول من هم دون سن (٦٠) عامًا من المبحوثين إلى توحيد أنظمة التقاعد ودمجها فى مؤسسة واحدة ، فيعود فى نظر الباحثين إلى ما لدى هذه الفئة العمرية من استعداد لمواصلة العمل فى أى من القطاعين الحكومى والأهلى . وهذه الفئة بطبيعة الحال تبحث عن مرونة التنقل وتوحد الأنظمة يوفر هذه المرونة ، ويساعد على الاحتفاظ بمميزات استمرارية الخدمة التقاعدية بصرف النظر عن موقع العمل.

جدول رقم (١٩-٤)

تحليل التباين (ANOVA) لاختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهات المتقاعدين حول توحيد نظامى التقاعد المدنى والعسكرى مع نظام التأمينات الاجتماعية والاندماج فى مؤسسة واحدة باختلاف خصائصهم الديموغرافية

المتغير		المتوسط الحسابى	بين المجموعات	داخل المجموعات	قيمة الإحصاء F	مستوى الدلالة
الجنس	ذكر	٣,٦٣	*	*	١٧٨	٠,٧
	أنثى	٣,٤٠				
السن الحالية للمتقاعد	٤٠ سنة فأقل	٣,٨٣	٣,٧٢	٠,٧٢	٥,١٢	٠,٠٠٠١
	من ٤١ إلى ٥٠ سنة	٣,٧٦				
	من ٥١ إلى ٦٠ سنة	٣,٧٧				
	من ٦١ إلى ٦٥ سنة	٣,٤٥				
	من ٦٦ إلى ٧٠ سنة	٣,٥٧				
	٧١ سنة فأكثر	٣,٥٢				
المؤهل العلمى	أقل من ثانوية عامة	٣,٤٥	١٢,١٦	٠,٧٢	١٦,٧	٠,٠٠٠١
	ثانوية عامة	٣,٢٠				
	بكالوريس	٣,٨٦				
	دراسات عليا	٣,٨٧				
عدد المعولين شرعاً	أقل من ٥	٣,٥٨	٠,٩٩	٠,٧٢	٢,٧٥	٠,٠١٧
	من ٥ إلى أقل من ١٠	٣,٦٨				
	من ١٠ إلى أقل من ١٥	٣,٦٢				
	من ١٥ إلى أقل من ٢٠	٣,٥٦				
	من ٢٠ إلى أقل من ٢٥	٣,٨١				
	٢٥ فأكثر	٣,٥٠				
سبب الإحالة للتقاعد	بلوغ سن ٦٠ عامًا	٣,٦٣	*	*	٣,٨٣	٠,٠٠١
	رغبة شخصية (تقاعد مبكر)	٣,٣٥				

* اختبار تى Ttest

المؤهل العلمى كان له أثر فى إيجاد فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المبحوثين حول توحيد أنظمة التقاعد ، حيث نجد أن المتقاعدين الذين يحملون مؤهلاً علمياً أقل لديهم ميول أقل فى توحيد الأنظمة التقاعدية ، مقارنة بزملائهم المتقاعدين الحاصلين على مؤهل بكالوريوس و دراسات عليا ؛ فقد بلغ المتوسط الحسابى لحملة البكالوريوس (٣,٨٦) ، و (٣,٨٧) لحملة مؤهلات علمية تزيد على البكالوريوس ، فى حين كانت قيم المتوسطات الحسابية (٣,٤٥) لحملة مؤهل يقل عن الثانوية العامة و(٣,٢٠) لحملة الثانوية العامة. هذا وبلوغ قيمة الإحصاء F (١٦,٧) بمستوى دلالة (٠,٠٠٠١) يشير لا شك إلى وجود فروقات جوهرية فى متوسطات متغير توحيد الأنظمة التقاعدية باختلاف المؤهل العلمى ، وإذا ما نظرنا إلى نتائج المقارنات الزوجية (TUKEY) أيضاً نجدها تشير إلى أن مصدر تلك الاختلاف هو اختلاف بين من يحمل درجة البكالوريوس و أعلى من البكالوريوس ، وأن هؤلاء يختلفون جوهرياً عمن يحمل مؤهل الثانوية العامة فأقل عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

أما عدد المعولين شرعاً فقد تبين أن المتقاعدين الذين يعولون ما بين (١٠) إلى (١٥) هم الأقل قبولاً لتوحيد أنظمة التقاعد ؛ حيث بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٢,٦٢) ، فى حين كانت أكثر الفئات قبولاً لتوحيد أنظمة التقاعد ممن يعول ما بين (٢٠) إلى (٢٥) ، حيث بلغ المتوسط الحسابى (٣,٨١) ، أما الفئات الأخرى فقد تراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين (٣,٥٠) إلى (٣,٦٨) . ومما تبين إحصائياً وجود فروقات ذات دلالة إحصائية وخاصة ما بين الفئة التى تعول ما بين (١٠) إلى (١٥)، والفئات الأخرى عند مستوى دلالة (٠,٠٥) .

كما أظهرت النتائج الخاصة بمتغير سبب الإحالة للتقاعد أن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين من تقاعد برغبة شخصية (٣,٣٥) ، ومن تقاعد بحكم القانون (٣,٦٣) ، حيث نلاحظ أن المتقاعدين بحكم القانون كانت لديهم رغبة فى توحيد أنظمة التقاعد مقارنة بالمتقاعدين مبكراً ، هذا ما تشير إليه نتائج التحليل الإحصائى (Ttest) ، حيث بلغت قيمة الإحصاء تى (٣,٨٣) بمستوى دلالة (٠,٠٠٠١).

أما فيما يتعلق بمتغير الجنس، فلم تشر نتائج تحليل التباين إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المبحوثين حول توحيد أنظمة التقاعد تعزى إلى الجنس عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٥) ، أى أنه لا توجد فروقات جوهرية فى اتجاهات المبحوثين حول توحد الأنظمة تعزى إلى اختلاف الجنس.

ثانياً - المتغيرات المهنية :

تشير النتائج فى الجدول (٢٠-٤) الخاصة بالمستوى الوظيفى الذى كان يشغله المتقاعد أن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المبحوثين حول توحيد أنظمة التقاعد ، حيث بلغت قيمة الإحصاء F (١٣,٩٦) بمستوى دلالة (٠,٠٠٠١) ، ومرد ذلك الاختلاف يعود إلى حياد بعض المتقاعدين الذين عملوا فى وظائف استشارية عن إبداء وجهات نظر محددة ، وقد بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٣,١١) مما يشير إلى عدم وجود توجه محدد لهذه الفئة من المتقاعدين حول توحد أنظمة التقاعد. أما من عمل على وظائف تنفيذية أو وظائف "أخرى" التى هى فى الغالب وظائف عسكرية كانوا من أكثر الفئات قبولاً لفكرة توحيد الأنظمة ؛ فقد بلغ المتوسط الحسابى (٣,٦٧) ، و (٣,٨١) على التوالى ، حيث كانوا أقرب للموافقة من عدمها ، ثم تأتى الفئة الأخيرة وهى فئة المتقاعدين الذين عملوا فى وظائف إشرافية ، وقد بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٣,٤٢). وهنا نلاحظ أن نتائج اختبار المقارنات الزوجية تشير إلى وجود فروقات جوهرية بين الوظائف الاستشارية والوظائف "أخرى.

أما متغير المراتب الوظيفية للمدنيين فكان له أيضاً أثر فى إيجاد فروقات فى اتجاهات المبحوثين حول توحيد أنظمة التقاعد ؛ حيث نلاحظ أن المتقاعدين المعينين على المراتب الخامسة فأقل كانوا أقل المتقاعدين ترحيباً بفكرة توحيد أنظمة التقاعد ؛ إذ بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٣,٤٤)، فى حين يزداد المتوسط لدى المتقاعدين على المراتب (٦ إلى١٠) وكانت قيمته (أى المتوسط الحسابى) (٣,٦٥) ، وكذلك المتقاعدين على المراتب (١١ إلى ١٣) كانوا أيضاً ممن رحبوا بفكرة اندماج الأنظمة التقاعدية فى نظام واحد ، وبلغ المتوسط

الحسابى لها (٣,٨٠) ، و (٣,٥٣) للمتقاعدين على المرتبتين (١٤و ١٥). وأخيراً المتقاعدون على بند التشغيل ، حيث بدوا أكثر الفئات تحمساً لفكرة التوحيد وبقوة ؛ إذ بلغ المتوسط الحسابى (٣,٩٠). هذا ونلاحظ إحصائياً أن هناك فروقات جوهرية فى اتجاهات المبحوثين حول توحيد أنظمة التقاعد تعزى إلى اختلاف مراتبهم الوظيفية عند مستوى دلالة (٠,٠٣).

أما بخصوص الرتب العسكرية فلم تظهر أى فروقات جوهرية فى اتجاهات المتقاعدين العسكريين حول توحيد أنظمة التقاعد مع ملاحظة أن شريحة العسكريين من رتبة نقيب فأقل كانوا الأكثر تفضيلاً لفكرة الاندماج، فى حين تقل درجة التفضيل بعض الشيء لدى الرتب العسكرية (رائد ، مقدم وعقيد) (٣,٦٥) ، وكذلك الرتب (عميد ولواء) (٣,٥٧) . ويبدو أن ميل الشريحة المؤيدة لتوحيد الأنظمة مرتبطًا بقلة مقدار معاش تقاعدها مقارنة بمعاشات المتقاعدين من ذوى الرتب الأعلى ؛ لذا قد تتطلع الفئات الأدنى فى الرتب إلى الاستمرار بالعمل بعد التقاعد ، وبذلك يصبح من مصلحتها أن تتوحد أنظمة التقاعد.

هذا وبالرغم من وجود فروقات فى اتجاهات المدنين باختلاف مراتبهم الوظيفية وكذلك عدم وجود فروقات جوهرية بين العسكريين باختلاف رتبهم العسكرية ، إلا أننا نجد أنه لا يوجد اختلاف بين العاملين فى القطاع المدنى، مقارنة بالعسكريين حيث بلغ المتوسط الحسابى للعاملين بالقطاع المدنى (٣,٦٢) و (٣,٦٦) للقطاع العسكرى ، وبهذا نلاحظ عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين القطاعين حسبما تشير إليه نتائج التحليل الإحصائى واختبار تى (Ttest) التى بلغت قيمتها (٠,٨٩) بمستوى دلالة (٠,٣٧).

جدول رقم (٢٠-٤)

تحليل التباين (ANOVA) لاختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهات المتقاعدين حول توحيد نظامى التقاعد المدنى والعسكرى مع نظام التأمينات الاجتماعية والاندماج فى مؤسسة واحدة باختلاف خصائصهم المهنية

المتغير		المتوسط الحسابى	بين المجموعات	داخل المجموعات	قيمة الإحصاء F	مستوى الدلالة
مستوى الوظيفة	إشرافية	٣,٤٢	١٠,٦٨	٠,٧٦	١٢,٩٦	٠,٠٠٠١
	تنفيذية	٣,٧٦				
	استشارية	٣,١١				
	أخرى	٣,٨١				
آخر مرتبة وظيفية (مدنيون)	المرتبة الخامسة فأقل	٣,٤٤	١,٣٦	٠,٥٢	٢,٦	٠,٠٣
	من ٦ إلى ١٠	٣,٦٥				
	من ١١ إلى ١٣	٣,٨٠				
	المرتبتان ١٤ ، ١٥	٣,٥٣				
	أخرى (بند التشغيل)	٣,٩٠				
آخر رتبة عسكرية	جندى، جندى أول، عريف	٣,٨٥	٠,٨٤	٠,٥٥	١,٥٣	٠,١٩
	وكيل رقيب ، رقيب ، رقيب أول ، رئيس رقباء	٣,٧٠				
	ملازم ، ملازم أول ، نقيب	٣,٨٩				
	رائد ، مقدم ، عقيد	٣,٦٥				
	عميد ، لواء	٣,٥٧				
قطاع العمل	مدنى	٣,٦٢	*	*	٠,٨٩	٠,٣٧
	عسكرى	٣,٦٦				

* اختبار تى Ttest

ثالثاً - المتغيرات الاقتصادية :

من النظر إلى الجدول الآتى (٢١-٤) يلاحظ القارئ أن نتائج تحليل التباين (ANOVA) الخاصة بأثر سنوات الخدمة فى اتجاهات المبحوثين حول توحيد أنظمة التقاعد تشير إلى وجود فروقات جوهرية لصالح المتقاعدين الذين كان لديهم سنوات خدمة أقل من (٢٠) سنة ؛ إذ يميل أولئك المبحوثون من المتقاعدين إلى اندماج أنظمة التقاعد فى مؤسسة واحدة ، فى حين لا يفضل المتقاعدون الذين تزيد سنوات خدمتهم على (٢٠) سنة ذلك الاندماج ، وقد بلغ المتوسط الحسابى للمتقاعدين الذين لديهم سنوات خدمة تتراوح ما بين (٢٠) إلى أقل من (٣٠) سنة (٣,٥١) ، و (٣,٦٠) للمتقاعدين الذين لديهم خدمة تتراوح ما بين (٣٠) إلى أقل من (٤٠) عامًا . أما المتقاعدون الذين تزيد خدماتهم على (٤٠) سنة ، فكان المتوسط الحسابى لهم (٣,٥٢) . وأخيراً الفئات التى تقل سنوات خدمتها عن (٢٠) سنة كان المتوسط الحسابى لها ما يقارب (٣,٧٤) ، وبهذا كانت هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين من المتقاعدين (أى من تقل سنوات خدمهم عن ٢٠ سنة أو من تزيد خدمتهم على ٢٠ سنة) وهذا ما يشير إليه ويؤكده اختبار المقارنات الزوجية (Tukey) عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

متغير المعاش التقاعدى لم يكن له أثر فى إيجاد فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المبحوثين حول توحيد أنظمة التقاعد ، حيث بلغت قيمة الإحصاء F (٢,١٢) بمستوى دلالة (٠,٠٦) ؛ مما يشير إلى عدم وجود فروقات جوهرية فى اتجاهات المبحوثين حول توحيد الأنظمة تعود اختلاف فئة المعاش التقاعدى. ولعلنا نلاحظ أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت فى الغالب ما بين (٣,٥٦) و (٣,٧٣) ولم يكن هناك اتجاه محدد للمتقاعدين حول توحيد أنظمة التقاعد باختلاف فئات معاشهم التقاعدى.

يأتى بعد ذلك المتقاعدون الذين كان لديهم مصادر دخل أخرى ، وقد يتبين أنهم لا يميلون إلى توحيد الأنظمة التقاعدية كما هو الحال بالنسبة للمتقاعدين الذين لا يوجد لديهم مصادر دخل إضافية ، فقد بلغ المتوسط الحسابى (٣,٥٥)

للمجموعة الأولى ، و (٣,٦٦) للمجموعة الثانية ، وهى التى لا يوجد لديها مصادر دخل إضافية ، وهذا ما تشير إليه نتائج اختبار تى (Ttest) عند مستوى دلالة (٠,٠٤) .

ويبدو واضحاً أن زيادة الأعباء المالية بعد التقاعد كان لها أثر قوى على رغبة المتقاعدين فى توحيد أنظمة التقاعد ، حيث نلاحظ أن المتقاعدين الذين أشاروا إلى أن الأعباء المالية قد زادت بعد التقاعد كانوا من أكثر المتقاعدين رغبة فى توحيد أنظمة التقاعد ؛ إذ بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٣,٦٦) مقابل (٣,٢٣) للمتقاعدين الذين أشاروا إلى أن الأعباء المالية قد نقصت ، و (٣,٥٨) للمتقاعدين الذين أشاروا إلى أن حالهم لم تتغير بالنسبة للأعباء المالية بعد التقاعد. ولذا نتبين إحصائياً أنه كانت هناك فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المبحوثين حول توحيد أنظمة التقاعد الحالية ودمجها فى مؤسسة واحدة .

وأخيراً نلاحظ من الجدول (٢١-٤) أن عائدية المسكن من المتغيرات الاقتصادية التى لها أثر فى إيجاد فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المبحوثين حول توحيد الأنظمة التقاعدية ، حيث بلغ المتوسط الحسابى (٣,٦٧) للمتقاعدين المالكين لمساكنهم . أما المستأجرون لمساكنهم فقد بلغ المتوسط الحسابى لهم (٣,٥٨) ، وبهذا نجد أن المالكين لمساكنهم كانوا الأكثر ميولاً لاندماج أنظمة التقاعد مقارنة بزملائهم ممن لا يملكون مساكنهم. ولعل سبب الميول فى الرغبة إلى توحيد الأنظمة يعود إلى الاستقرار النفسى والاجتماعى الذى يتمتع به ملاك المساكن . وملكية المسكن لا شك أنها من المؤشرات على مستوى الحياة الاجتماعية والاقتصادية الأفضل التى يتمتع بها المتقاعد.

جدول رقم (٢١-٤)

تحليل التباين (ANOVA) لاختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهات المتقاعدين حول توحيد نظامى التقاعد المدنى والعسكرى مع نظام التأمينات الاجتماعية والاندماج فى مؤسسة واحدة باختلاف خصائصهم الاقتصادية

المتغير		المتوسط الحسابى	بين المجموعات	داخل المجموعات	قيمة الإحصاء F	مستوى الدلالة
سنوات الخدمة	أقل من ١٠ سنوات	٣,٧٥	٣,٦٣	٠,٧٣	٤,٦٥	٠,٠٠٠٦
	من ١٠ إلى أقل من ٢٠	٣,٧٤				
	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠	٣,٥١				
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠	٣,٦٠				
	٤٠ سنة فأكثر	٣,٥٢				
المعاش الشهرى	أقل من ٢٠٠٠ ريال	٣,٧٣	١,٤٦	٠,٦٩	٢,١٢	٠,٠٦
	من ٢٠٠٠ إلى أقل من ٤٠٠٠	٣,٥٦				
	من ٤٠٠٠ إلى أقل من ٦٠٠٠	٣,٦٣				
	من ٦٠٠٠ إلى أقل من ٨٠٠٠	٣,٦١				
	من ٨٠٠٠ إلى أقل من ١٠٠٠٠	٣,٦٥				
	١٠٠٠٠ فأكثر	٣,٧١				
مصادر دخل أخرى	يوجد مصادر دخل أخرى	٣,٥٥	*	*	٢,٢٥	٠,٠٢٤
	لايوجد أى مصدر آخر للدخل	٣,٦٦				
الأعباء المالية	زادت	٣,٦٦	٩,٢٣	٠,٧٢	١٢,٩٧	٠,٠٠٠١
	نقصت	٣,٢٣				
	لم تتغير	٣,٥٨				
عائدية السكن	ملك	٣,٦٧	*	*	٢,٠١	٠,٠٤
	مستأجر	٣,٥٨				

* اختبار تى Ttest

زد على ذلك أن هذه الشريحة الاجتماعية (ملاك المساكن) من المتقاعدين تتمتع بطموحات وتطلعات تختلف عن طموحات وتطلعات الشريحة الأدنى منزلة في السلم الاجتماعي والاقتصادي ؛ ولذا قد ترى الشريحة المتميزة اجتماعياً أن تحقيق طموحاتها يتأتى من خلال توحيد الأنظمة التقاعدية.

التساؤل البحثي السادس : هل توجد علاقة جوهرية حول مناسبة السن التقاعدية عند سن (٦٠) عاماً للمدنيين وبداية من بلوغ سن (٤٢-٥٨) عاماً للعسكريين ، وأهم الخصائص الديموغرافية والاقتصادية والمهنية للمتقاعدين لتحديد سن التقاعد المناسبة للمدنيين والعسكريين في ظل التطور الصحي الذي تعيشه المملكة العربية السعودية . وما نتج عن ذلك من ارتفاع لمتوسط الأعمار في المجتمع العربي السعودي كما تشير بعض الدراسات الأجنبية عن ظاهرة تزايد متوسط الأعمار في العالم و منها دراسة (Borowski 32-61) عن المجتمع الأسترالي ودراسة (Petras 14) عن نفس الظاهرة في المجتمع الأمريكي . وعن المجتمع السعودي تطرقت دراسة (السدحان : ٣٨) ودراسة (الغريب : ١٤-١٤٢٠هـ) إلى أثر ظاهرة التطور الصحي والاجتماعي على ارتفاع متوسط أعمار الأفراد في المملكة ؛ لذا سعى الباحثان إلى محاولة التعرف على اتجاهات المتقاعدين نحو السن التقاعدية المناسبة للمدنيين و العسكريين ودراسة العلاقة بين اتجاهاتهم وأهم خصائصهم الديموغرافية والمهنية التي من المتوقع أن تكون ذات أثر في اتجاهات المبحوثين نحو السن التقاعدية المناسبة للمدنيين والعسكريين ؛ وذلك بإيجاد التوزيع النسبي لاتجاهات المتقاعدين نحو السن التقاعدية المناسبة وأهم الخصائص الديموغرافية و المهنية لهم كما توضحه الجداول التالية .

أولاً - السن المناسبة لتقاعد المدنيين :

تشير بيانات الجدول رقم (٢٢-٤) أن المتقاعدين الذكور يميلون إلى السن التقاعدية الحالية وهى عند بلوغ (٦٠) عامًا : إذ أشار ما يقارب (٤٨٪) من المبحوثين الذكور إلى أن (٦٠) عامًا هو السن التقاعدية المناسبة للعاملين بالقطاع المدنى ، فى حين أشار ما نسبته (٢٥٪) من الإناث إلى تفضيلهن لتلك السن . أما من أشار إلى أن (٦٥) عاماً هى السن التقاعدية المناسبة فقد بلغت نسبتهم (١٩٪) من الذكور ، و (١١,٥٤٪) من الإناث . أخيراً سن التقاعد عند بلوغ (٦٨) عاماً (١٨,٥٢٪) من الذكور ، و (٢٨,٨٥٪) من الإناث يرون أنها السن المناسبة للتقاعد فى القطاع المدنى. وبهذا نلاحظ أن الغالبية من المتقاعدين الذكور يرون أن السن التقاعدى المناسبة للعاملين بالقطاع المدنى هى سن (٦٠) عامًا وهو المعمول به حاليًا ، فى حين تختلف هذه النسبة لدى الإناث حيث نلاحظ أن ما يزيد على (٧٠٪) من الإناث لا يتفقن مع الوضع الحالى لسن التقاعد ، بل يطالبن بأن تزاد فترة العمل إلى ما يزيد على (٦٥) عامًا أو (٦٨) عامًا .

وهذا ما تظهر نتائج التحليل الإحصائى من خلال قيمة مربع كاى ، حيث بلغت قيمته (٢٢,١) بمستوى دلالة (٠,٠٠٠١) مما يؤكد وجود علاقة جوهرية بين متغير الجنس واتجاهات المبحوثين نحو سن التقاعد المناسبة للعاملين بالقطاع المدنى .

جدول رقم (٢٢-٤)

التوزيع النسبى لاتجاهات المبحوثين نحو سن التقاعد المناسبة للمدنيين وفقا لأهم خصائصهم الديموغرافية و المهنية

الخصائص		سن التقاعد المناسبة للمدنيين	٦٠ عامًا	٦٥ عامًا	٦٨ عامًا	غير ذلك	مربع كاى	مستوى الدلالة
الجنس	ذكــــر	ت	٧٠٠	٢٨٠	٢٧٣	٢٢١	٢٢.١	٠.٠٠٠١
		٪	٤٧.٤٩	١٩.٠٠	١٨.٥٢	١٥.٠٠		
	أنـثـى	ت	١٣	٦	١٥	١٨		
		٪	٢٥.٠٠	١١.٥٤	٢٨.٨٥	٣٤.٦٢		
المؤهل العلمى	أقل من ثانوية عامة	ت	٥٢٨	١٩٣	١٥٩	١٣٧	٦١.٢٣	٠.٠٠٠١
		٪	٥١.٩٢	١٨.٩٨	١٥.٦٣	١٣.٤٧		
	ثانوية عامة	ت	٨٣	٦٣	٥٨	٣٩		
		٪	٣٤.١٦	٢٥.٩٣	٢٣.٨٧	١٦.٠٥		
	بكالوريس	ت	٣٣	١٦	٣٦	١٢		
		٪	٣٤.٠٢	١٦.٤٩	٣٧.١١	١٢.٣٧		
	دراسات عليا	ت	١٦	٦	١٨	٨		
		٪	٣٣.٣٢	١٢.٤٩	٣٧.٥٠	١٦.٦٧		
سبب الإحالة للتقاعد	تقاعد بحكم النظام (٦٠) سنة	ت	٣٥٩	١٥٧	١٢٤	١١٤	١٠.٩٤	٠.٠١
		٪	٤٧.٦١	٢٠.٨٢	١٦.٤٥	١٥.١٢		
	تقاعد مبكر اختيارى	ت	٦٦	٣٩	٣٧	٤٢		
		٪	٣٥.٨٧	٢١.٢٠	٢٠.١١	٢٢.٨٣		
المستوى الوظيفى	إشرافية	ت	١٢٤	٧٢	٦٤	٦٥	٣١.٠٠٢	٠.٠٠٠٣
		٪	٣٨.١٥	٢٢.١٥	١٩.٦٩	٢٠.٠٠		
	تنفيذية	ت	٢٦٢	٩٥	١١٧	٨٥		
		٪	٤٦.٨٧	١٦.٩٩	٢٠.٩٣	١٥.٢١		
	استشارية	ت	٦	١٢	١٣	٢		
		٪	١٨.١٩	٣٦.٣٧	٣٩.٣٧	٦.٠٦		
	أخرى	ت	١١٤	٤٨	٤٤	٥٤		
		٪	٤٤.٠٦	١٨.٣٩	١٦.٨٦	٢٠.٦٩		

وفى نفس الجدول (٢٢-٤) تشير نتائج التحليل الإحصائى مربع كاى إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى العلمى للمتقاعدين واتجاهاتهم نحو سن التقاعد المناسبة للعاملين بالقطاع المدنى ، حيث نلاحظ فى الجدول رقم (٢٢-٤) أن من يحمل أقل من مؤهل ثانوية عامة فى الغالب يرى أنه من المناسب أن يستمر الحال على ما هو عليه من حيث السن القانونية للتقاعد ، وهو عند بلوغ سن (٦٠) عاماً ، إذ أشار ما نسبته نحو (٢٥٪) من المتقاعدين الذين يحملون مؤهلاً أقل من الثانوية العامة إلى مناسبة السن (٦٠) عاماً للتقاعد فى القطاع المدنى ، فى حين تقل هذه النسبة وبشكل واضح لدى المتقاعدين الذين يحملون مؤهل ثانوية عامة وهى (٣٤,٦٪) ، ودرجة البكالوريوس (٣٤,٠٢٪) ، وأخيراً من يحمل مؤهل ماجستير أو دكتوراه نسبتهم (٣٣,٠٪) فى الميل إلى مناسبة سن (٦٠) عاماً للتقاعد فى القطاع المدنى . وفيما يتعلق بسن (٦٥ و ٦٨) عاماً كسن تقاعدية للعاملين بالقطاع المدنى ، فنلاحظ أن (٥٠٪) ممن يحمل مؤهل دراسات عليا يرون مناسبة سن (٦٥ و ٦٨) للتقاعد . أما حملة البكالوريوس فأشار . ما نسبته (٥٣٪) منهم إلى أنه ينبغى أن يزاد (أى يرفع) سن التقاعد إلى (٦٥ أو ٦٨) عاماً . وأخيراً نجد أن ما يقارب (٥٠٪) من حملة مؤهل ثانوية عامة يميلون إلى جانب مؤهلى الجامعة ، ويرون مناسبة تلك السن تقريباً . وبهذا نلاحظ أن هناك توجهاً من قبل جميع المتقاعدين باختلاف مؤهلاتهم العلمية باستثناء من يحمل مؤهلاً أقل من ثانوية عامة ، إلى أنه من المناسب رفع السن التقاعدية للعاملين بالقطاع المدنى.

أما متغير الإحالة للتقاعد بسبب تقدم السن فكان أيضاً ذا علاقة جوهرية مع اتجاهات المبعوثين نحو سن التقاعد المناسبة للعاملين بالقطاع المدنى ؛ إذ نلاحظ أن المتقاعدين حسب النظام (أى بلوغ سن ٦٠ عامًا) يرون أنه من المناسب أن يكون سن التقاعد (٦٠) عاماً للمدنيين ، فى حين يختلف هذا الاتجاه لدى المتقاعدين مبكراً ، حيث نلاحظ أن (٣٥,٨٧٪) فقط من المتقاعدين مبكراً يرون مناسبة تلك السن للتقاعد المدنى ، فى حين يرى (٢١,٢٠) منهم أن السن

المناسبة للتقاعد المدنى هى (٦٥عامًا) ، و (٢٠,١١) يرون أنه من المناسب أن يتقاعد الموظف العامل بالقطاع المدنى عند سن (٦٨) عامًا ، بل هناك من يطالب بأن يزيد على ذلك حيث أشار (٢٢,٨٣) إلى غير ذلك. وبهذا نلاحظ أن ما يقارب (٦٥٪) من المتقاعدين مبكرًا يرون عدم مناسبة سن التقاعد الحالية (٦٠عامًا) بل يطالبون برفعه إلى ما يزيد على (٦٥) عامًا.

إضافة إلى ذلك نجد أيضًا أن ما يقارب (٥٣٪) من المتقاعدين بحكم القانون (٦٠ عامًا) يرون عدم مناسبة تلك السن فى الوقت الحالى .أما نتائج التحليل الإحصائى فتشير إلى وجود علاقة جوهرية بين سبب الإحالة للتقاعد وسن التقاعد المناسبة .

المتغير الأخير وهو مجال المستوى الوظيفى للمتقاعدين كان ذا علاقة جوهرية باتجاهات المبحوثين نحو السن المناسبة للتقاعد حيث نلاحظ أن (٣٨,١٥٪) ممن عملوا فى وظائف إشرافية ، و(٤٦,٨٧٪) ممن عملوا فى وظائف تنفيذية ، و(٤٤٪) ممن عمل فى وظائف "أخرى" ، والأخيرة فى الغالب عسكرية ، وهذه الفئات الثلاث هى الأكثر تأييداً للسن الحالية وهى بلوغ سن (٦٠) عاماً ، فى حين نجد أن (١٨٪) فقط ممن عمل على وظائف استشارية يؤيدون ، وفى المقابل نلاحظ أن (٨٢٪) ممن عمل على وظائف استشارية يطالبون بأن يزيد سن التقاعد إلى (٦٥) عامًا أو (٦٨) عامًا . والمستويات الوظيفية الأخرى تؤيد بشكل عام تمديد سن التقاعد إلى ما بعد سن الستين عاماً ، وقد تراوحت نسب المؤيدين لزيادة السن التقاعدية على (٦٠) عاماً إلى ما بين (٤٥٪) إلى (٦٢٪) من المبحوثين ، وبهذا نلاحظ أن هناك تأييدًا لزيادة السن القانونية للتقاعد إلى ما بعد الستين .

ثانياً - السن المناسبة لتقاعد العسكريين الطيارين :

فى هذا الجزء من البحث نلاحظ أن السن التقاعدية للعسكريين الطيارين فى الوقت الحالى تتراوح ما بين (٤٢) إلى (٥٦) ، عامًا ، وأن هناك تساؤلاً عن

مناسبة هذه السن فى الوقت الحاضر، وهل هناك توجه لدى المتقاعدين بزيادة سن التقاعد للعسكريين الطيارين إلى سن تتراوح ما بين (٤٦) إلى (٦٠) عامًا أو أكثر. ولتعرف ما إذا كان هناك علاقة جوهرية بين أهم المتغيرات الديموغرافية و المهنية وتوجهات المتقاعدين نحو سن التقاعد المناسبة للطيارين ؛ تم إيجاد التوزيع النسبى للمبحوثين وفقاً لاتجاهاتهم نحو السن التقاعدية المناسبة و أهم خصائصهم الديموغرافية و المهنية ، كما يتضح من الجدول رقم (٢٣-٤) حيث نلاحظ أن المتقاعدين الذكور يميلون إلى سن التقاعد الحالية للطيارين التى تتراوح ما بين (٤٢) إلى (٥٦) عاماً ، وهذا ما توضحه نسبة (٥٨,٥٢٪) من الذكور مقابل (٤٠,٦٣٪) من النساء المتقاعدات. أما من يطالب برفع السن التقاعدية للطيارين ، فقد تبين أن نسبة النساء أعلى من الرجال ، إذ أشار ما نسبته (٦٠٪) منهن مقابل (٤٢٪) تقريباً من الذكور يطالبون برفع سن تقاعد الطيارين ، وبهذا نلاحظ وجود علاقة جوهرية بين جنس المتقاعد واتجاهه نحو السن التقاعدية المناسبة للطيارين من العسكريين حيث بلغت قيمة الإحصاء مربع كاى (١١,٠٣) بمستوى دلالة (٠,٠٠٤) ، مما يؤكد جوهرية العلاقة بين جنس المتقاعد واتجاهاته نحو سن التقاعد المناسبة للطيارين .

أما المؤهل العلمى فلم يكن له علاقة جوهرية باتجاهات المبحوثين نحو السن التقاعدية المناسبة للطيارين ، إلا أننا نلاحظ بشكل عام أن نسبة من يؤيد الوضع الحالى (من ٤٢ إلى ٥٦ عاماً) كانت تزداد وبشكل واضح لدى المتقاعدين من ذوى المؤهلات الدنيا ، وخاصة من يحمل مؤهلاً أقل من الثانوية العامة ، حيث أشار (٦١,٦٢٪) من هذه الفئة إلى موافقتهم على الوضع الحالى . ونلاحظ أن هذه النسبة تقل إلى (٥٦,٣٧٪) للمتقاعدين من حملة الثانوية العامة ، و (٥٤,٣٥٪) لحملة البكالوريوس ، وأخيراً مؤهلى الماجستير والدكتوراه لا تزيد نسبة من يؤيد الوضع الحالى على (٤٠,٩١٪) من هذه الشريحة عالية التأهيل.

جدول رقم (٢٣-٤)

التوزيع النسبى لاتجاهات المبحوثين نحو سن التقاعد المناسبة للعسكريين الطيارين وفقاً لأهم خصائصهم الديموغرافية والمهنية

الخصائص	سن التقاعد للعسكريين الطيارين		من ٤٢ إلى ٥٦ عامًا	من ٤٦ إلى ٦٠ عامًا	غير ذلك	مربع كاى	مستوى الدلالة
الجنس	ذكر	ت	٧٣٨	٤٣٤	٨٩	١١,٠٢	٠,٠٠٤
		٪	٥٨,٥٢	٣٤,٤٢	٧,٠٦		
	أنثى	ت	١٣	١٢	٧		
		٪	٤٠,٦٣	٣٧,٥٠	٢١,٨٨		
المؤهل العلمى	أقل من ثانوية عامة	ت	٥٣٦	٢٨٦	٥٣	١١,٦٦	٠,٠٦٩
		٪	٦١,٢٦	٣٢,٦٩	٦,٠٦		
	ثانوية عامة	ت	١١٥	٧٦	١٣		
		٪	٥٦,٣٧	٣٧,٢٥	٦,٣٧		
	بكالوريس	ت	٥٠	٣٣	٩		
		٪	٥٤,٣٥	٣٥,٨٧	٩,٧٨		
	دراسات عليا	ت	١٨	٢٠	٦		
		٪	٤٠,٩١	٤٥,٤٦	١٣,٦٣		
سبب الإحالة للتقاعد	تقاعد بحكم النظام (٦٠) سنة	ت	٣٤٥	٢٠٨	٤٤	٠,٧١	٠,٧٠
		٪	٥٧,٧٩	٣٤,٨٤	٧,٣٧		
	تقاعد مبكر اختيارى	ت	٩٠	٥٥	١٥		
		٪	٥٦,٢٥	٣٤,٣٨	٩,٣٨		
المستوى الوظيفى	إشرافية	ت	١٧١	٩٦	١٧	١٠,١٧	٠,١١
		٪	٦٠,٢١	٣٣,٨٠	٥,٩٩		
	تنفيذية	ت	٢٧٠	١٧٢	٣٥		
		٪	٥٦,٦٠	٣٦,٠٦	٧,٣٤		
	استشارية	ت	١٣	١٦	٣		
		٪	٤٠٦٣	٥٠,٠٠	٩,٣٨		
	أخرى	ت	١٤١	٦٨	٢٤		
		٪	٦٠,٥٢	٢٩,١٨	١٠,٣٠		

متغير سبب التقاعد أيضاً لم يكن ذا علاقة جوهرية فيما يخص اتجاهات المبحوثين نحو سن التقاعد المناسبة للطيارين ، حيث بلغت قيمة الإحصاء مربع كاى (٠,٧١) بمستوى دلالة (٠,٧٠) مما يؤكد عدم وجود علاقة جوهرية بين المتغيرين اتجاهات المبحوثين حول سن التقاعد المناسبة للطيارين و سبب الإحالة للتقاعد مع ملاحظة أن هناك ميولاً لدى الفئتين (سواء من تقاعد بحكم النظام أو تقاعد برغبته) وذلك نحو قبول الوضع الحالى لسن تقاعد الطيارين وهو ما بين (٤٢) إلى (٥٦) عامًا إذ بلغت نسبة المؤيدين لهذا الاتجاه من المتقاعدين بحكم النظام (٥٧,٧٩٪) ، (٥٦,٢٥٪) من المتقاعدين مبكراً أو بحسب رغبتهم.

المستوى الوظيفى أيضاً لم يظهر أى علاقة جوهرية مع اتجاهات المبحوثين حول سن التقاعد المناسبة للطيارين من العسكريين ، حيث بلغت قيمة الإحصاء مربع كاى (١٠,١٧) بمستوى دلالة (٠,١١) ، مما يشير إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة بين المتغيرين . وبالنظر إلى الجدول رقم (٢٣-٤) نلاحظ أن جميع المستويات الوظيفية باستثناء من عمل فى وظيفة استشارية قد أظهروا ميولاً إلى الوضع الحالى بالنسبة لتقاعد الطيارين ، وقد تراوحت نسب المؤيدين لاستمرار الوضع الحالى ما بين (٥٦ إلى٦٠٪) . أما المتقاعدون الذين عملوا فى وظائف استشارية فكانت النسبة العظمى من هؤلاء غير مؤيدين لسن التقاعد الحالية ، ويطالبون برفع سن التقاعد للطيارين لتتراوح ما بين (٤٦ إلى٦٠) عاماً (٥٠٪) .

سن التقاعد المناسبة للعسكريين غير الطيارين فى ظل ارتفاع متوسط الأعمار فى المجتمع السعودى كان محل تساؤل فى هذا البحث ؛ حيث إنه فى واقع الأمر يختلف سن التقاعد للعسكرى غير الطيار عن الطيار العسكرى ، كما أن سن تقاعد العسكريين لدى دول مجلس التعاون لدول دول الخليج العربية بشكل عام يمتد أطول مما هو موجود فى نظام التقاعد العسكرى فى المملكة العربية السعودية كما هو موضح فى الجدول (٢٤-٤) .

ففى ظل المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية و الصحية التى نتج عنها ارتفاع متوسط الأعمار لدى أفراد الشعب السعودى أصبح من الضرورى أن يتم التعرف على اتجاهات المبحوثين حول سن التقاعد المناسبة للعسكريين غير الطيارين فى الوقت الحاضر. وهل مازال السن المعمول بها حالياً فى نظام التقاعد وهى (٤٤) إلى (٥٨) سنة مازالت مناسبة من وجهة نظر المبحوثين . وفى استبانة جمع البيانات اقترح البديل على المبحوثين وهو السن (٤٨) إلى (٦٢) سنة ، وأعطى أيضاً للمبحوث خيارًا آخرًا تحت مسمى "أخرى" ثم طلب من المبحوثين أن يحددوا سن التقاعد المناسبة للعسكريين غير الطيارين . والجدول التالى يوضح التوزيع النسبى لاتجاهات المبحوثين حول سن التقاعد المناسبة للعسكريين غير الطيارين وفقاً لأهم خصائصهم الديموغرافية والاقتصادية والمهنية.

ثالثاً - السن المناسبة لتقاعد العسكريين غير الطيارين :

تشير النتائج فى الجدول (٢٤-٤) إلى أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات المبحوثين حول سن التقاعد المناسبة للعسكريين غير الطيارين باختلاف جنسهم ، مع ملاحظة أن ما يقارب نصف المبحوثين من الذكور يرون مناسبة السن الحالية لتقاعد العسكريين غير الطيارين وهو ابتداء من (٤٤ إلى ٥٨) سنة ، فى حين كانت نسبة من يرى أن تزاد هذه الفترة لتصبح ابتداء من (٤٨ إلى ٦٢) قد بلغت نسبتهم (٤٢,٢١٪) إضافة إلى ما نسبته (٩,٣٧٪) من الذكور الذين يطالبون بأكثر من ذلك. أما المتقاعدات الإناث فى المقابل فيختلفن بعض الشىء عن الذكور ، حيث نجد أن المؤيدات للوضع الحالى كانت نسبتهن (٣٢,٣٥٪) ، وتزيد نسبة من يطالبن برفع فترة العمل للعسكريين غير الطيارين ليكون سن التقاعد المناسبة (٤٨ إلى ٦٢) عاماً ، إذ بلغت نسبة من تؤيد هذا السن (٥٠٪) من المتقاعدات ، وهناك بعض المتقاعدات يطالبن بأكثر من ذلك إذ بلغت نسبة من أشار إلى غير ذلك (١٧,٦٥٪) . وبهذا تكون نسبة الإناث اللاتى يطالبن برفع سن التقاعد للعسكريين غير الطيارين ما يقارب (٦٨٪) منهن . وبالرغم من ذلك الاختلاف المحدود فى اتجاهات الإناث مقارنة بالذكور إلا أنه لم تكن

هناك علاقة جوهرية في اتجاهات المبحوثين حول سن التقاعد المناسب باختلاف الجنس ، حيث بلغت قيمة الإحصاء لمربع كاى (٤,٦٢) وبمستوى دلالة (٠,٠٩) .

المؤهل العلمى أيضاً لم يكن ذا علاقة جوهرية و اتجاهات المبحوثين حول سن التقاعد المناسب للعسكريين غير الطيارين ، إذ بلغت قيمة الإحصاء مربع كاى (٨,٩٦) وبمستوى دلالة(٠,١٧) مما يشير إلى عدم جوهرية العلاقة. التوزيع النسبى للمبحوثين وفقاً للمؤهل العلمى يشير إلى أن ما يقارب (٥٠٪) من المتقاعدين حملة مؤهل أقل من ثانوية عامة ، و(٤١,٠٦ ٪) ممن يحمل مؤهل ثانوية عامة و (٥٤,٨٤ ٪) ممن يحمل درجة البكالوريوس و (٤٥,٤٦٪) من حملة المؤهلات العلمية العليا (الماجستير و الدكتوراه) أشاروا جميعاً إلى مناسبة الوضع الحالى و هو التقاعد ابتداء من سن الـ (٤٤ إلى ٥٨) سنة على اعتباره السن المناسب لتقاعد العسكريين غير الطيارين . أما فيما يتعلق بمن يطالب برفع ذلك الحد فقد أشار ما نسبته (٥٠٪) من المتقاعدين حملة مؤهلات تقل عن الثانوية العامة و ما يقارب(٦٠٪) من حملة الثانوية العامة ، و(٤٥ ٪) ممن يحمل درجة البكالوريوس وأخيراً من يحمل مؤهلات علمية عليا بلغت نسبتهم (٥٥٪) تقريبا يطالبون برفع حد سن التقاعد ليصبح ابتداء من سن (٤٨ إلى ٦٢) أو أكثر من ذلك .

سبب الإحالة إلى التقاعد لم يظهر أى علاقة جوهرية بين اتجاهات المبحوثين نحو سن التقاعد المناسب للعسكريين غير الطيارين ، باختلاف ما إذا كان التقاعد بحكم النظام وبلوغ سن (٦٠) عاماً أو تقاعد بشكل اختيارى . وإذا ما نظرنا إلى التوزيع النسبى نلاحظ أن هناك تجانساً عالياً فى اتجاهات المبحوثين ممن تقاعد بحكم النظام أو اختيارياً ، فقد أشار ما نسبته (٤٧,٩٦٪) ممن تقاعد بحكم النظام و(٤٥,٦٨٪) ممن تقاعد اختيارياً إلى مناسبة السن الحالى لتقاعد العسكريين غير الطيارين (من ٤٤ إلى ٥٨ عاماً) . أما من يطالب برفع ذلك ليصبح ابتداء (من ٤٨ إلى ٦٨ عاماً) فقد بلغت نسبتهم من المتقاعدين بحكم النظام (٤٤,٩٧٪ ، و ٤٣,١٧ ٪) ممن تقاعد اختيارياً .

جدول رقم (٢٤-٤)

التوزيع النسبى لاتجاهات المبحوثين نحو سن التقاعد المناسبة للعسكريين غير الطيارين وفقا لأهم خصائصهم الديموغرافية و المهنية والاقتصادية

الخصائص / سن التقاعد المناسبة للعسكريين غير الطيارين			من ٤٤ إلى ٥٨ عامًا	من ٤٨ إلى ٦٢ عامًا	غير ذلك	مربع كاى	مستوى الدلالة
الجنس	ذكر	ت	٦٥٦	٥٧٢	١٢٧	٤,٦٢	٠,٠٩
		٪	٤٨,٤١	٤٢,٢١	٩,٣٧		
	أنثى	ت	١١	١٧	٦		
		٪	٣٢,٣٥	٥٠	١٧,٦٥		
المؤهل العلمى	أقل من ثانوية عامة	ت	٤٦٤	٤٠٠	٧٨	٨,٩٦	٠,١٧
		٪	٤٩,٢٦	٤٢,٤٦	٨,٢٨		
	ثانوية عامة	ت	٨٥	١٠٨	١٤		
		٪	٤١,٠٦	٥٢,١٧	٦,٧٦		
	بكالوريس	ت	٥١	٣٦	٦		
		٪	٥٤,٨٤	٣٨,٧١	٦,٤٥		
	دراسات عليا	ت	٢٠	١٩	٥		
		٪	٤٥,٤٦	٤٣,١٧	١١,٣٦		
سبب الإحالة للتقاعد	تقاعد بحكم النظام (٦٠) سنة	ت	٣٠٥	٢٧٦	٤٥	٢,١٢	٠,٣٤
		٪	٤٧,٩٦	٤٤,٩٧	٧,٠٨		
	تقاعد مبكر اختيارى	ت	٧٤	٧١	١٧		
		٪	٤٥,٦٨	٤٣,٨٣	١٠,٤٩		
المستوى الوظيفى	إشرافية	ت	١٥٠	١٢٧	١٧	١٦,١٧	٠,٠١٢
		٪	٥١,٠٢	٤٣,٢٠	٥,٧٨		
	تنفيذية	ت	٢٤٣	٢١٢	٦٧		
		٪	٤٦,٤٥	٤٠,٦٩	١٢,٨٦		
	استشارية	ت	١٢	١٩	١		
		٪	٣٧,٥٠	٥٩,٣٨	٣,١٢		
	أخرى	ت	١١٣	١٠٢	٢٢		
		٪	٤٥,٧٥	٤١,٣٠	١٢,٩٦		

أخيراً كانت نسبة من يطالب بأكثر من ذلك بلغت نسبتهم ممن تقاعد بحكم النظام (٧,٠٨٪) مقابل (١٠,٤٩٪) ممن تقاعد اختيارياً . إحصائياً لم تكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين سبب الإحالة للتقاعد و اتجاهات المبحوثين حول سن التقاعد المناسب للعسكريين غير الطيارين ، إذ بلغت قيمة الإحصاء مربع كاى (٢,١٢) وبمستوى دلالة (٠,٣٤) مع ملاحظة أن اتجاه الأكثرية يميل إلى رفع سن التقاعد.

متغير المستوى الوظيفى كان له علاقة ذات دلالة إحصائية و اتجاهات المبحوثين نحو سن التقاعد المناسب للعسكريين غير الطيارين ، حيث نلاحظ أن ما يقارب (٥٠٪) من المتقاعدين على المستويات الوظيفة المختلفة(إشرافية ، تنفيذية ، أخرى) كانوا يرون أن سن التقاعد الحالى هو الأنسب باستثناء العاملين على وظائف استشارية ، حيث قلت نسبة من يؤيد الوضع الحالى ، إذ بلغت (٣٧,٥٠٪) ، وبذلك نلاحظ أن (٦٤٪) من المتقاعدين الذين عملوا على وظائف استشارية يعارضون الوضع الحالى ويطالبون برفع سن التقاعد للعسكريين غير الطيارين لفترة تزيد عن (٤٤ إلى ٥٨) سنة خلافاً لما هو معمول به حالياً . قيمة مربع كاى تشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية ، إذ بلغت قيمة مربع كاى (١٦,١٧) و بمستوى دلالة (٠,٠١٢) مما يؤكد جوهرية هذه العلاقة.

التساؤل البحثى السابع : هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين للتقليل من الاعتماد على العمالة الوافدة فى ظل أنظمة التقاعد الراهنة ، تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية ، والمهنية ، والاقتصادية للمتقاعدين .

توضح معظم الدلائل والمؤشرات فى هذا البحث أن إمكانية استفادة الدولة والمجتمع بالقدر الأنسب من المتقاعدين تصطدم بثبات أنظمة التقاعد لمدة خمسين عاماً دون إعادة النظر فى السن القانونية للإحالة بالرغم من بروز متغيرات اجتماعية وصحية وتعليمية غيرت متوسطات الأعمار فى المجتمع

السعودى . وتصطدم كذلك بقرار مجلس الخدمة الذى " ينظم التعاقد مع المحالين على التقاعد" الصادر برقم (٦٠٥/١) وتاريخ ١٧/ ٢ /١٤٢٠ هـ الذى حصر الاستفادة من المتقاعدين فى أضيق نطاق .

والحال أن الدولة أنفقت ولا تزال مليارات الريالات على تأهيل العاملين فى مؤسساتها المدنية والعسكرية . ولم يقتصر مشروع رفع مستويات التأهيل على التعليم فى الداخل ، وإنما امتد إلى وضع برامج بعثات خارجية طموحة وجهت إلى دول عربية وأجنبية مما ضاعف من تكاليف الإنفاق على هذه البرامج . وقد أشرنا فى متن هذا البحث إلى ما توصلت إليه إحدى الدراسات من أن تكلفة مبتعث سعودى واحد إلى إحدى الدول الأجنبية لمدة (٧) سنوات يكلف الدولة ما يزيد على ٨٠٠ ألف ريال ، وأن مبتعث واحد لنفس المدة مع أربعة أفراد من عائلته يكلف الدولة قرابة ١,٠٦ مليون وستين ألف ريال . وهذا النوع من الاستثمار لا يحقق عائداته المتوقعة إلا من خلال امتداد الوقت .

ويضاف إلى تكاليف التعليم تواجد ما يقارب (٥٩٪) من القوى العاملة فى المملكة عمالة غير سعودية تضخ إلى الخارج من فائض الأجور سنوياً مليارات الريالات التى يخسرها الاقتصاد الوطنى ويخسر معها تراكم الخبرات العائدة فى النهاية إلى بلدانها .

وكل ذلك يتم دون إعطاء الانتباه اللازم للمتغيرات الصحية والاجتماعية التى أدت إلى ارتفاع متوسط الأعمار خلال الخمسين عاماً الماضية التى تلت تحديد المنظم (المشرع) السعودى لسن التقاعد بـ (٦٠) عاماً عندما كان متوسط الأعمار فى المجتمع السعودى لا يتجاوز الخمسين عاماً . وبعد أن ارتفع متوسط الأعمار فى المملكة كما تشير بعض الدراسات إلى قرابة (٧٠) عاماً لا يبدو مقبولاً أن يبقى السن التقاعدى كما كان قبل خمسة عقود سلفت . ذلك أنه فى ظل المتغيرات الزمنية والاجتماعية والصحية المشار إليها سلفاً يصبح لزاماً أن يعاد النظر فى بداية سن الشيخوخة التى يحصل عندها تحديد السن التقاعدية بشكل عام ، وفى نفس الوقت لا ينبغى أن يكون السن هو المعيار الوحيد أو الرئيسى

للتقاعد دون أن يراعى الاختلاف بين من يعتمد فى عمله على فكره وإحساسه ، وبين من يعتمد فى عمله على عضلاته وجهده الجسمانى . ففى هذه المرحلة من النمو لا ينبغى أن تغيَّب الحاجة إلى الموارد البشرية الوطنية عالية التأهيل والتدريب كى لا يوقعنا التجاهل لمواردنا فى مطب الإهدار البشرى والاقتصادى.

وضمن هذا السياق وانسجامًا مع أحد أهم أهداف البحث نحو التعرف على اتجاهات المبحوثين حول مدى إمكانية الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين فى مجالات العمل المختلفة ، وما إذا كانت اتجاهاتهم تختلف باختلاف خصائصهم الديموغرافية ، والمهنية ، والاقتصادية ، تم فى هذا الشأن إجراء تحليل التباين (ANOVA) لاختبار جوهرية الفروقات عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، كما توضح الجداول نتائج اختبارات تحليل التباين (ANOVA) فى الصفحات التالية .

أولاً - الخصائص الديموغرافية :

تشير بيانات الجدول (٢٥-٤) الخاص بمتغير الجنس إلى وجود فروقات فى اتجاهات المبحوثين نحو تقديرهم لإمكانية الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين باختلاف جنسهم ، إذ نلاحظ أن الذكور و الإناث من المتقاعدين يرون إمكانية الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين ، حيث بلغ المتوسط الحسابى للمتقاعدين الذكور (٣,٨٨ و ٣,٧٦) للإناث فيما يخص تقديرهم لإمكانية الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين فى مجالات العمل المختلفة. كما نلاحظ أيضاً أن هناك تجانساً عالياً بين الذكور والإناث دون وجود فروقات جوهرية فى اتجاهاتهم نحو إمكانية الاستفادة من المتقاعدين كما تشير إلى ذلك نتائج تحليل التباين ANOVA ، إذ بلغت قيمة تى Ttest (٠,٩٥) وبمستوى دلالة (٠,٣٤) .

وإذا ما نظرنا إلى النتائج الخاصة بأثر السن الحالى للمتقاعدين على اتجاهاتهم نحو إمكانية الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين نلاحظ أن

الذين تتراوح أعمارهم ما بين (٤١ إلى ٥٠) سنة ، وكذلك الفئات العمرية من (٦٦ إلى ٧٠) سنة وكبار السن الذين تزيد أعمارهم عن (٧٠) عاماً هم أكثر المبحوثين الذين يرون إمكانية الاستفادة من المتقاعدين بدرجة عالية مقارنة بزملائهم فى الفئات العمرية الأخرى كالمتقاعدين الذين تقل أعمارهم عن (٤٠) عاماً ولا يزيد المتوسط الحسابى لتقديرهم لدرجة الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين عن (٣.٩٠) و المتقاعدين الذين تتراوح أعمارهم ما بين (٥١ إلى ٦٠) سنة بمتوسط حسابى(٣.٨٥) . وأخيراً المتقاعدون الذين تتراوح أعمارهم ما بين (٦١ إلى ٦٥) ، حيث بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٣.٧٦) . وبهذا نجد أن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية فى توجهات المتقاعدين نحو إمكانية الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين ، حيث بلغ قيمة الإحصاء F (٤.٥٦) وبمستوى دلالة (٠.٠٠٠٤) مما يؤكد وجود فروقات جوهرية فى اتجاهات المتقاعدين باختلاف فئاتهم العمرية. ولمعرفة مصدر ذلك الاختلاف تم استخدام اختبار المقارنات الزوجية توكى TUKEY ، حيث تشير إلى وجود مجموعتين من الفئات العمرية للمتقاعدين. المجموعة الأولى هى مجموعة المتقاعدين الذين تزيد أعمارهم عن (٦٦) سنة إضافة إلى الفئة العمرية من (٤١ إلى ٥٠) سنة ، والمجموعة الثانية الأخرى تحتوى على المتقاعدين الذين تتراوح أعمارهم ما بين (٦١ إلى ٦٥) عاماً ، و كذلك فئة العمر من (٥١ إلى ٦٠) عاماً و من يقل عمره عن (٤٠) عاماً ، حيث كانت المجموعة الأولى أكثر اعتقاداً من الثانية بإمكانية الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين ، وهذا ما تظهره نتائج اختبار المقارنات الزوجية توكى TUKEY عند مستوى دلالة (٠.٠٥) .

جدول رقم (٢٥-٤)

تحليل التباين ANOVA لاختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهات المتقاعدين والاستفادة من خبرات المتقاعدين باختلاف خصائصهم الديموغرافية

المتغير		المتوسط الحسابى	بين المجموعات	داخل المجموعات	قيمة الإحصاء F	مستوى الدلالة
الجنس	ذكر	٣,٨٨	*	*	٠,٩٥	٠,٣٤
	أنثى	٣,٧٦				
السن الحالية للمتقاعد	٤٠ سنة فأقل	٣,٩٠	٣,٠٢	٠,٦٦	٤,٥٦	٠,٠٠٠٤
	من ٤١ إلى ٥٠ سنة	٤,٠١				
	من ٥١ إلى ٦٠ سنة	٣,٨٥				
	من ٦١ إلى ٦٥ سنة	٣,٧٦				
	من ٦٦ إلى ٧٠ سنة	٤,٠١				
	٧١ سنة فأكثر	٤,٠٢				
المؤهل العلمى	أقل من ثانوية عامة	٣,٩١	٩,١٠	٠,٦٧	١٣,٦٥	٠,٠٠٠١
	ثانوية عامة	٣,٥٩				
	بكالوريس	٤,٠٤				
	دراسات عليا	٤,١٩				
عدد المعولين شرعاً	أقل من ٥	٣,٩٤	٢,٣٣	٠,٦٧	٣,٤٩	٠,٠٠٠٣
	من ٥ إلى أقل من ١٠	٣,٩٢				
	من ١٠ إلى أقل من ١٥	٣,٧٤				
	من ١٥ إلى أقل من ٢٠	٣,٨٩				
	من ٢٠ إلى أقل من ٢٥	٣,٦٧				
	٢٥ فأكثر	٣,٥٤				
سبب الإحالة للتقاعد	بلوغ سن ٦٠ عامًا	٣,٨٨	*	*	١,٠٣	٠,٣٠
	رغبة شخصية (تقاعد مبكر)	٣,٨١				

* اختبار تى Ttest

أما متغير المؤهل العلمى فقد بين فروقات جوهرية فى اتجاهات المبحوثين حول إمكانية الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين ، حيث نلاحظ أن المتقاعدين الذين يحملون مؤهلات علمية عالية (بكالوريوس ، ماجستير ، دكتوراه) كانوا أكثر المتقاعدين اعتقاداً بإمكانية الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين فى المجالات المختلفة ، إذ بلغ المتوسط الحسابى للمؤهلات العليا (٤,١٩ و ٤,٠٤) لحملة درجة البكالوريوس ، فى حين تقل قيم المتوسطات الحسابية لدى المتقاعدين من حملة مؤهل الثانوية العامة ومن يحمل مؤهل أقل من ثانوية عامة ، حيث بلغت قيم المتوسطات الحسابية (٣,٥٩ و ٣,٩١) على التوالى ، وبهذا نلاحظ وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من المتقاعدين ، المجموعة الأولى المتقاعدون الذين يحملون مؤهلات عليا ، والمجموعة الثانية من يحمل مؤهل ثانوية عامة أو أقل من الثانوية العامة ، وهذا ما تظهره نتائج اختبار المقارنات الزوجية TUKEY عند مستوى دلالة (٠,٠٥) .

وفيما يخص متغير عدد المعولين شرعاً الذى كان أيضاً أحد المتغيرات الديموغرافية التى أوجدت فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المتقاعدين نحو إمكانية الاستفادة من خبراتهم فى المجالات المختلفة ، حيث كانت قيمة الإحصاء F (١٣,٦٥) وبمستوى دلالة (٠,٠٠٠١) مما يؤكد وجود تلك الفروقات فى اتجاهات المتقاعدين باختلاف عدد المعولين ، حيث نلاحظ أن أكثر الفئات التى تؤيد إمكانية الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين من كان يعول أقل من (٥) أفراد ، إذ بلغ المتوسط الحسابى (٣,٩٤) ، ويلى هذه الفئة من يعول ما بين (٥ إلى أقل من ١٠) أفراد ، حيث بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٣,٩٢) . أما المتقاعدون الذين يعولون ما بين (١٥ إلى أقل من ٢٠) فرداً فكانوا فى منزلة المرتبة الثالثة ، إذ بلغ المتوسط الحسابى لهؤلاء (٣,٨٩) . ويلى ذلك الفئات الأخرى التى تقلل فى تقديرها من إمكانية الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين ، حيث نجد أن الذين يعولون أكثر من (٢٥) فرداً هم أقل الفئات تقديراً للاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين ، حيث بلغ المتوسط الحسابى

لهذه الفئة (٣,٥٤) ، ويليها فى المنزلة المتقاعدون الذين يعولون ما بين (٢٠ إلى أقل من ٢٥) فرداً بمتوسط حسابى (٣,٦٧) . وأخيراً الفئة التى تعول ما بين (١٠إلى أقل من ١٥) فرداً ، إذ بلغ المتوسط الحسابى (٣,٧٤) . وبهذا نلاحظ أن هناك فروقات واضحة فى تقدير المبحوثين لإمكانية الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين باختلاف عدد المعولين شرعاً ، حيث نلاحظ أن هناك اتجاهين حول هذا الموضوع : الأول ، من يؤكد أنه من الممكن الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين بدرجة عالية ، ويمثلون المتقاعدين الذين ينتمون إلى فئات عدد المعولين شرعاً (أقل من ٥ ، من ٥ إلى أقل من ١٠، من ١٥ إلى أقل من ٢٠) ، أما الاتجاه الثانى فيتبناه المتقاعدون الذين ينتمون إلى الفئات (١٠ إلى أقل من ١٥ ، ٢٠ إلى أقل من ٢٥ ، ٢٥ فأكثر) وهؤلاء أقل تأييداً للاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين مقارنة بالمجموعة الأولى ، وهذا ما تشير إلية نتائج اختبار المقارنات الزوجية Tukey عند مستوى دلالة (٠,٠٥) .

المتغير الأخير من المتغيرات الديموغرافية وهو سبب الإحالة للتقاعد لم يشر إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المتقاعدين نحو إمكانية الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين ، بل أننا نلاحظ أن هناك تقارباً قوياً فى اتجاهات المتقاعدين سواء أكان تقاعدهم بحكم القانون (أى بلوغ ٦٠ عاماً) أم أنهم تقاعدوا اختيارياً ، فقد بلغت المتوسطات الحسابية (٣,٨٨ و ٣,٨١) على التوالى .كما أن نتائج الإحصاء تى Ttest تشير إلى عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، إذ بلغت قيمة الإحصاء تى (١,٠٣) وبمستوى دلالة (٠,٣) .

ثانياً - الخصائص المهنية :

تشير البيانات فى الجدول رقم (٢٦-٤) إلى أن مستوى الوظيفة للمتقاعدين قد أوجد فروقات ذات دلالة إحصائية ، حيث بلغت قيمة الإحصاء F (١١,٥١) وبمستوى دلالة (٠,٠٠٠١) . و مصدر ذلك الاختلاف يعود إلى ما يلاحظ من الذين عملوا على وظيفة استشارية و وظائف "أخرى " يختلفون فى تقديرهم

لإمكانية الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين عن زملائهم فى الوظائف الإشرافية و التنفيذية ، حيث نجد أن من عمل على وظائف "أخرى" وهم فى الغالب من العسكريين أكثر الفئات تأييداً للاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين ، حيث بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٤,٠٤) . وفى المقابل نلاحظ أن أقل الفئات تقديراً للاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين كانوا أولئك الذين عملوا على وظائف استشارية ، إذ بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٣,٣١) . أما من عمل على وظيفة إشرافية و تنفيذية فقد بلغت المتوسطات الحسابية (٣,٧٥ و ٣,٧٨) على التوالى ، مع ملاحظة أن هاتين الفئتين الأخيرتين يختلفون جوهرياً عمن عمل بوظائف "أخرى". وهذا ما تشير إليه نتائج تحليل التباين ANOVA و اختبار المقارنات الزوجية Tukey.

أما آخر مرتبة وظيفية للعاملين بالقطاع المدنى قبل التقاعد فلم تكن ذات أثر فى إيجاد فروقات ذات دلالة إحصائية مع ملاحظة أن تقييم المتقاعدين المدنين الذين شغلوا مراتب وظيفية عليا كانوا أكثر تقديراً للاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين ، إذ بلغ المتوسط الحسابى للمتقاعدين على المراتب الوظيفية (١٤ و ١٥ ، ٥) من (٥) نقاط ، فى حين بلغ المتوسط الحسابى (٤,١٧). للمتقاعدين الذين شغلوا مراتب (١١ إلى ١٣) . أما المتقاعدون على المراتب من (٦ إلى ١٠) ، و كذلك من شغل المرتبة (٥) فما دون فقد بلغ المتوسط الحسابى (٣,٩٧) . ونلاحظ أن المتقاعدين على المراتب " أخرى" و التى تشمل بند التشغيل قد بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٤,١٢) . هذا وبالرغم من وجود بعض الفروقات فى المتوسطات الحسابية فى تقييم المتقاعدين للاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين وخاصة شريحة المتقاعدين على المراتب الوظيفية (١٤ و ١٥) ، إلا أنها لم تكن ذات دلالة إحصائية . وهذا قد يعود إلى قلة عدد أفراد هذه الشريحة فى العينة الإحصائية ؛ لهذا يصعب التحقق من دلالتها إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) .

جدول رقم (٢٦-٤)

تحليل التباين ANOVA لاختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهات المتقاعدين حول الاستفادة من خبرات المتقاعدين باختلاف خصائصهم المهنية

المتغير		المتوسط الحسابى	بين المجموعات	داخل المجموعات	قيمة الإحصاء F	مستوى الدلالة
مستوى الوظيفة	إشرافية	٣,٧٥	٨,٠٦	٠,٧٠	١١,٥١	٠,٠٠٠١
	تنفيذية	٣,٧٨				
	استشارية	٣,٣١				
	أخرى	٤,٠٤				
آخر مرتبة وظيفية (مدنيون)	المرتبة الخامسة فأقل	٣,٩٧	٠,١٠	٠,٤٦	٢,٣٧	٠,٠٥٢
	من ٦ إلى ١٠	٣,٩٧				
	من ١١ إلى ١٣	٤,١٧				
	المراتب ١٤ ، ١٥	٥,٠				
	أخرى (بند التشغيل)	٤,١٢				
آخر رتبة عسكرية	جندى، جندى أول، عريف	٤,١٩	١,٥٧	٠,٤٢	٣,٧٤	٠,٠٠٥
	وكيل رقيب ، رقيب ، رقيب أول ، رئيس رقباء	٤,٦				
	ملازم ، ملازم أول ، نقيب	٤,١٥				
	رائد ، مقدم ، عقيد	٤,٠١				
	عميد ، لواء	٤,٠١				
قطاع العمل	قطاع مدنى	٣,٨٧	*	*	٠,٩٠	٠,٣٧
	قطاع عسكرى	٣,٩١				

* اختبار Ttest

وفيما يخص شريحة العسكريين على الرتب العسكرية المختلفة فقد وجدت بعض الفروقات الدالة إحصائيا فى اتجاهات المتقاعدين نحو الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين ، حيث نلاحظ أن جميع العسكريين بجميع رتبهم المختلفة كانوا مؤيدين للاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين بدرجة عالية ، إذ نلاحظ أن قيم المتوسطات الحسابية لجميع فئات الرتب العسكرية تزيد عن (٤) من (٥) نقاط ، إلا أننا نلاحظ كذلك أن العسكريين من الفئات الأولى للرتب العسكرية كانوا أكثر تأييداً من زملائهم فى الفئتين الأخيرتين للرتب العسكرية الأعلى . ويبدو مصدر الاختلافات بين العسكريين واضحاً إذا ما قسمنا شريحة العسكريين إلى مجموعتين ، الأولى تمثل العسكريين فى رتبة أقل من رائد وهى التى كانت أكثر تأييداً للاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين. أما المجموعة الثانية فتمثل العسكريين الذين يحملون رتبة رائد فأعلى وهم أيضاً يؤيدون الأستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين و لكن بدرجة أقل من تأييد المجموعة الأولى . وهذا ما أظهرته وأكدته نتائج اختبار المقارنات الزوجية Tu-key عند مستوى دلالة (٠,٠٥) .

المتغير الأخير فى الجدول (٢٦-٤) وهو قطاع العمل لم يظهر أى فروقات جوهرية فى اتجاهات المتقاعدين نحو الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين ، حيث بلغ المتوسط الحسابى للعاملين بالقطاع المدنى (٣,٨٧) ، و(٣,٩١) للعاملين بالقطاع العسكرى وهذا ما أظهرته نتائج تحليل التباين ، حيث بلغت قيمة تى Ttest (٠,٩٠) وبمستوى دلالة (٠,٣٧) .

ثالثاً - الخصائص الاقتصادية :

بالنظر إلى الجدول (٢٧-٤) نجد أن النتائج الخاصة بمتغير سنوات الخدمة للمتقاعدين تشير إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المبحوثين نحو إمكانية الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين باختلاف سنوات الخدمة ، حيث نلاحظ أن المتقاعدين الذين لديهم سنوات خدمة تزيد عن (٤٠) سنة كانوا الأكثر تأييداً لإمكانية الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين ، حيث يبلغ

المتوسط الحسابى للذين تزيد خدماتهم عن (٤٠) سنة (٤,١٢) . أما المتقاعدون الذين تتراوح سنوات خدماتهم ما بين (٣٠ إلى أقل من ٤٠) فقد بلغ المتوسط الحسابى (٤.٠٣)، يلى ذلك فئة المتقاعدين الذين تتراوح سنوات خدماتهم ما بين (١٠ إلى أقل من ٢٠) سنة ، إذ بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٣,٩٤) . أما المتقاعدون الذين ينتمون لفئة أقل من عشر سنوات خدمة، و كذلك الفئة من (٢٠ إلى أقل من ٣٠) سنة فكانوا جميعاً أقل المتقاعدين تقديراً للاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين ، حيث بلغت قيم المتوسطات الحسابية (٣,٥٨ و ٣,٧٩) على التوالى. وبذلك نلاحظ أن هناك مجموعتين من المتقاعدين ، المجموعة الأولى تؤكد أهمية الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين بدرجة عالية ، أما المجموعة الثانية فهى المجموعة التى لا تؤيد بدرجة عالية الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين. وفى الواقع نجد أن نتائج المقارنات الزوجية Tu-key قد أظهرت وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

أما متغير الدخل الشهرى أو المعاش التقاعدى الذى يتقاضاه المتقاعد فكان له أثر واضح فى إيجاد فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المتقاعدين ، حيث نلاحظ أن المتقاعدين الذين لديهم دخل أعلى كانوا الأكثر تأييداً للاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين ، إذ بلغ المتوسط الحسابى للمتقاعدين الذين يزيد مرتبهم الشهرى عن عشرة آلاف ريال (٤,٢٧) ، وهؤلاء هم أكثر الفئات تأييداً للاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين ، ويليهم المتقاعدون الذين تتراوح مرتباتهم الشهرية ما بين (٤٠٠٠ إلى أقل من ٦٠٠٠) ، إذ بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٤,٠٠) . وأخيراً المتقاعدون الذين تتراوح مرتباتهم الشهرية ما بين (٨٠٠٠ إلى أقل من ١٠٠٠٠) ، حيث بلغ المتوسط الحسابى (٣,٩٥) . وبالنظر إلى بقية الفئات وهم المتقاعدون الذين تتراوح مرتباتهم ما بين (٢٠٠٠ إلى أقل من ٤٠٠٠) بمتوسط حسابى (٣,٨٨) و الفئة الأخيرة المتقاعدون الذين تتراوح مرتباتهم الشهرية ما بين (٦٠٠٠ إلى أقل من ٨٠٠٠) ، وقد بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٣,٨٧).

جدول (٢٧-٤)

تحليل التباين ANOVA لاختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهات المتقاعدين حول الاستفادة من خبرات المتقاعدين باختلاف خصائصهم الاقتصادية

المتغير		المتوسط الحسابى	بين المجموعات	داخل المجموعات	قيمة الإحصاء F	مستوى الدلالة
سنوات الخدمة	أقل من ١٠ سنوات	٣,٥٨	٦,٣٢	٠,٦٥	٩,٧٠	٠,٠٠٠١
	من ١٠ إلى أقل من ٢٠	٣,٩٤				
	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠	٣,٧٩				
	من ٣٠ إلى أقل من٤٠	٤,٠٣				
	٤٠ سنة فأكثر	٤,١٢				
المعاش الشهرى	أقل من ٢٠٠٠ ريال	٣,٨٢	٤,٧٢	٠,٦٢	٧,٥٩	٠,٠٠٠١
	من ٢٠٠٠ إلى أقل من ٤٠٠٠	٣,٨٨				
	من ٤٠٠٠ إلى أقل من ٦٠٠٠	٤,٠٠				
	من ٦٠٠٠ إلى أقل من ٨٠٠٠	٣,٨٧				
	من ٨٠٠٠ إلى أقل من ١٠٠٠٠	٣,٩٥				
	١٠٠٠٠ فأكثر	٤,٢٧				
مصادر دخل أخرى	يوجد مصادر دخل أخرى	٣,٧٨	*	*	١١,٠٢	٠,٠٠٠١
	لايوجد أى مصدر آخر للدخل	٣,٩٤				
الأعباء المالية	زادت	٣,٩٢	٨,٦٦	٠,٦٤	١٣,٣٣	٠,٠٠٠١
	نقصت	٣,٥٢				
	لم تتغير	٣,٨١				
عائدية السكن	ملك	٣,٨٩	*	*	٠,١٨	٠,٨٥
	مستأجر	٣,٩				

* اختبار تى Ttest

أما نتائج التحليل الإحصائى ANOVA، وكذلك اختبار المقارنات الزوجية فتشير إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المبحوثين نحو الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين إذ كان هناك مجموعتان من المتقاعدين ، المجموعة الأولى تجمع فئات الرواتب الشهرية التى تزيد متوسطاتها الحسابية عن (٣,٩٠) ، و المجموعة الثانية التى تراوحت قيم متوسطاتها الحسابية ما بين (٣,٨٠ إلى ٣,٨٨) .

ونلاحظ فى الجدول (٢٧-٤) أن المتقاعدين الذين لا يوجد لديهم مصادر دخل إضافية كانوا أكثر تأييداً للاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين ، إذ بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٣,٩٤) مقابل (٣,٧٨) للمتقاعدين الذين يوجد لديهم مصادر دخل إضافية .أما نتائج التحليل الإحصائى تى Ttest فتشير إلى وجود فروقات جوهرية بين المجموعتين من المتقاعدين ، إذ بلغت قيمة الإحصاء (٣,٨٣) وبمستوى دلالة (٠,٠٠٠١) .

ويلاحظ أن الأعباء المالية بعد التقاعد تبدو أحد المؤشرات التى تعكس حاجة المتقاعد للعمل بعد التقاعد ، ومن ثم كان تأييده للاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين واضحاً فى هذا المتغير ، وكان لهذا التأييد أثر فى إيجاد فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المبحوثين ، حيث نلاحظ أن المتقاعدين الذين أشاروا إلى أن أعباءهم المالية قد زادت كانوا الأكثر تأييداً للاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين ، إذ بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة من المتقاعدين ٣,٩٢ ، فى حين كانت قيمة المتوسط الحسابى للمتقاعدين الذين أشاروا إلى أن الأعباء المالية قد نقصت بعد التقاعد لم تتجاوز (٣,٥٢) ، وهم بذلك أقل تأييداً للاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين مقارنة بالفئة السابقة. أما الفئة الأخيرة وهى التى أشارت إلى أن الأعباء المالية لم تتغير فقد بلغ المتوسط الحسابى لهذه الفئة (٣,٨١) ، وبذلك نلاحظ أن المتقاعدين الذين نقصت أعباؤهم المالية يختلفون جوهرياً عن الفئات الأخرى سواء الفئة التى لم تتغير أو

الذين زادت أعباؤهم المالية وهذا ما تشير إليه نتائج تحليل التباين ANOVA ، واختبار المقارنات الزوجية Tukey عند مستوى دلالة (٠,٠٥) .

وأخيراً عائدية السكن لم يكن لها أثر جوهرى فى إيجاد فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المبحوثين نحو الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين ، حيث بلغ المتوسط الحسابى للمتقاعدين الذين يملكون مساكنهم ، (٣,٨٩ و ٣,٩٠) للمتقاعدين الذين لا يملكون مساكنهم ، وبهذا لم تكن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) .

الفصل الخامس
عرض لأهم نتائج تحليل التباين

تحليل التباين :

فى هذا الجزء ركزت الدراسة على إجابة تساؤلات البحث الرئيسية ، وذلك من خلال تحليل التباين (ANOVA) لاختبار جوهرية الفروقات فى اتجاهات المتقاعدين، حول متغيرات البحث الرئيسية باختلاف خصائص المبحوثين الديمغرافية والمهنية والاقتصادية ، وبيان هذه المتغيرات الرئيسية وما تفرع منها يوضح كالتالى:

أولاً - تطلعات المتقاعدين نحو توفير الخدمات وتفريعاتها: الاجتماعية والصحية والترفيهية .

أ- تطلعات المتقاعدين نحو توفير الخدمات الاجتماعية:

تطلعات المتقاعدين بحسب خصائصهم الديمغرافية نحو الخدمات الاجتماعية.

يتضح من تحليل التباين لجوهرية الفروقات بين اتجاهات المتقاعدين، وجود رغبة أكيدة ونظرة تقديرية عالية لأهمية توفير خدمات اجتماعية من قبل مصلحة معاشات التقاعد. وتزداد أهمية النظرة إلى توفير هذه الخدمات لدى المتقاعدات خاصةً، والفئة العمرية من (٤١-٥٠) سنة، وذوى المؤهلات العليا، ومن يعول أقل من (١٠) أفراد، وبالتالى لدى المتقاعدين البالغين سن (٦٠) عاماً؛ مما يؤكد وجود فروقات بين اتجاهات المتقاعدين نحو أهمية توفير الخدمات الاجتماعية تعزى إلى خصائصهم الديمغرافية.

تطلعات المتقاعدين بحسب خصائصهم المهنية نحو الخدمات الاجتماعية .

يتضح من تحليل التباين لجوهرية الفروقات بين اتجاهات المتقاعدين بروز تقييم عال لأهمية توفير الخدمات الاجتماعية، من قبل المصلحة يتفق عليه جميع المتقاعدين باختلاف متغيراتهم المهنية، فيما عدا العاملين فى وظائف استشارية قبل التقاعد من المدنيين خصوصاً، وذوى الرتب من الملازم إلى النقيب من العسكريين، فهاتان الفئتان أبدتا نوعاً من تدنى الاهتمام بتوفير الخدمات الاجتماعية؛ مما يوضح وجود فروقات بين اتجاهات المتقاعدين حول أهمية

توفير الخدمات الاجتماعية تعزى إلى خصائص المبحوثين المهنية، وهذه الفروقات على أية حال ليست بالكبيرة؛ مما يدلل على أهمية الخدمات الاجتماعية بالنسبة لجميع المتقاعدين.

تطلعات المتقاعدين بحسب خصائصهم الاقتصادية نحو الخدمات الاجتماعية.

يتبين من تحليل التباين لجوهرية الفروقات بين اتجاهات المتقاعدين تدنى النظرة إلى أهمية توفير الخدمات الاجتماعية، خصوصاً لدى بعض الفئات من المتقاعدين وهم أولئك الذين تترجح سنوات خدماتهم التقاعدية بين (٣٠-٤٠) سنة، وأولئك الذين يتوافر لهم دخل مالى إلى جانب معاش تقاعدهم، ثم الذين نقصت التزاماتهم المالية بعد التقاعد. أما بقية الفئات الأخرى من المبحوثين فهى على النقيض من الفئات السابقة حيث ، تولى أهمية كبرى لتوافر خدمات اجتماعية تستفيد منها؛ مما يدلل على وجود فروقات تعزى إلى المتغيرات الاقتصادية لدى المتقاعدين.

ب- تطلعات المتقاعدين نحو توفير الخدمات الصحية:

تطلعات المتقاعدين بحسب خصائصهم الديمغرافية نحو الخدمات الصحية.

تشير جميع المتغيرات الديمغرافية حيال تطلعات المتقاعدين لتوفير خدمات صحية من مصلحة معاشات التقاعد إلى وجود رغبة عالية لأهمية توفير الخدمات الصحية. وتتأكد هذه النظرة لدى المتقاعدات من النساء أكثر من الرجال، كما تتأكد النظرة إلى أهمية الخدمات الصحية أيضاً لدى الفئة العمرية التى تزيد سنها عن (٦٦) عاماً، وعند ذوى المؤهلات العلمية العليا، وكذلك المتقاعدين بحكم بلوغ السن القانونى للتقاعد. ولا يختلف مع هذا الاتجاه إلا فئة من يعول أكثر من (٢٥) فرداً من المبحوثين، وفئة مؤهلى الثانوية العامة؛ مما يدلل على وجود فروقات بين اتجاهات المتقاعدين نحو أهمية توفير الخدمات الصحية تعزى إلى خصائصهم الديمغرافية، ولكنها تظل فروقات محدودة جداً.

تطلعات المتقاعدين بحسب خصائصهم المهنية نحو الخدمات الصحية.

توضح جميع التحليلات أن الوظائف الاستشارية من بين مجمل الخصائص المهنية هى الأقل تقديراً لأهمية توفير الخدمات الصحية التى يتطلع المتقاعدون إلى توفيرها ، فى حين يظهر بقية المتقاعدين ذوى الخلفيات الوظيفية الأخرى اهتماماً جلياً بأهمية توفير الخدمات الصحية، مما يؤكد وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المتقاعدين نحو الخدمات الصحية تعزى إلى اختلاف خصائصهم المهنية.

تطلعات المتقاعدين بحسب خصائصهم الاقتصادية نحو الخدمات الصحية.

توضح التحليلات بشكل عام اهتمامات المبحوثين ورغبتهم بتوفير الخدمات الصحية. ويزداد هذا الاهتمام بشكل خاص لدى المتقاعدين الذين تزيد سنوات خدماتهم على (٣٠) عاماً، ولدى المتقاعدين الذين تزيد معاشاتهم الشهرية عن (٨٠٠٠) ريال. وأخيراً المتقاعدون الذين لا يوجد لديهم دخل إضافى إلى جانب المعاش التقاعدى أبدوا مزيداً من الاهتمام والمطالبة بتوفير الخدمات الصحية. وعلى العكس من ذلك أبدى المتقاعدون الذين أشاروا إلى نقص أعبائهم المالية بعد التقاعد اهتماماً أقل بتوفير الخدمات الصحية؛ مما يدلل على وجود فروقات بين اتجاهات المتقاعدين نحو أهمية توفير الخدمات الصحية تعزى إلى خصائصهم الاقتصادية.

ج- تطلعات المتقاعدين نحو توفير الخدمات الترفيهية:

تطلعات المتقاعدين بحسب خصائصهم الديمغرافية نحو الخدمات الترفيهية.

يوضح التحليل الإحصائى للتباين وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فى تطلعات المتقاعدين، حول توفير مصلحة معاشات التقاعد للخدمات الترفيهية باختلاف الجنس والفئات العمرية، وكذلك بسبب الإحالة على التقاعد مع ملاحظة أن المبحوثين باختلاف خصائصهم الديمغرافية يجمعون على أهمية توفير الخدمات الترفيهية للمتقاعدين. ويأتى فى مقدمة المهتمين بتوفير

الخدمات الترفيهية ذوو المؤهلات الجامعية والعليا، وكذلك المتقاعدون الذين يقل عدد معوليهم عن (٥) أفراد، مما يدلل على وجود فروقات فى اتجاهات المبحوثين نحو تطلعاتهم إلى توفير خدمات ترفيهية من المصلحة تعزى إلى خصائصهم الديمغرافية .

تطلعات المتقاعدين بحسب خصائصهم المهنية نحو الخدمات الترفيهية.

يوضح التحليل بشكل عام نظرة المتقاعدين إلى أهمية توفير الخدمات الترفيهية. ولكنه على خلاف العاملين فى الوظائف الاستشارية والإشرافية، حيث أظهر العاملون فى الوظائف التنفيذية والوظائف "أخرى"، وكذلك متدنى الرتب (جندى- رئيس رقباء) من العسكريين اهتماماً يفوق اهتمام بقية الفئات نحو الرغبة بتوفير الخدمات الترفيهية للمتقاعدين؛ مما يدلل على وجود فروقات فى اتجاهات المتقاعدين نحو تطلعاتهم إلى توفير خدمات ترفيهية تعزى إلى خصائصهم المهنية.

تطلعات المتقاعدين بحسب خصائصهم الاقتصادية نحو الخدمات الترفيهية.

يوضح تحليل التباين أن مستوى أهمية توفير الخدمات الترفيهية يزداد لدى المتقاعدين الذين تزيد سنوات خدماتهم التقاعدية على (٢٠) عاماً، ولدى المتقاعدين الذين تزيد معاشاتهم الشهرية عن (١٠,٠٠٠) ريال، وكذلك لدى الذين ليس لديهم دخل إضافى للمعاش التقاعدى، والمتقاعدين الذين زادت أعباؤهم المالية بعد تقاعدهم. فكل هؤلاء جميعاً يقدرون أهمية توفير الخدمات الترفيهية للمتقاعدين. غير أن أهمية تقدير الخدمات الترفيهية تتدنى لدى فئات المتقاعدين الذين تقل سنوات خدماتهم عن (٢٠) عاماً، وعند أولئك الذين تقل معاشاتهم التقاعدية عن (٤٠٠٠) ريال، وكذلك الذين تتوافر لهم مصادر مالية إلى جانب معاش التقاعد؛ مما يدلل على وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المتقاعدين نحو تطلعاتهم إلى أهمية توفير خدمات ترفيهية تعزى إلى خصائصهم الاقتصادية.

استخلاص:

نستخلص مما سبق إجابة للتساؤل البحثى الأول وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المتقاعدين حول تطلعاتهم نحو توفير مصلحة معاشات التقاعد خدمات اجتماعية وصحية وترفيهية، تعزى إلى اختلاف خصائصهم الديمغرافية والمهنية والاقتصادية.

ثانياً- تطلعات المتقاعدين نحو المشاركة فى السياسة الإدارية والاستثمارية للمصلحة :

تطلعات المتقاعدين بحسب خصائصهم الديمغرافية نحو المشاركة فى السياسة الإدارية والاستثمارية.

أبرزت التحليلات وجود رغبة عالية للمشاركة فى السياسة الإدارية والاستثمارية وعضوية مجلس الإدارة لدى الذكور والإناث من المتقاعدين دون اختلاف. وقد تألقت هذه الرغبة للمشاركة لدى الجامعيين وذوى المؤهلات العليا، وكذلك المتقاعدين الذين يعولون من الأفراد أقل من (٢٠) شخصاً. وتنخفض رغبة المشاركة نوعاً ما لدى مؤهلى المستوى الثانوى ومن هو أدنى من ذلك فى التعليم؛ مما يدلل على وجود فروقات جوهرية فى بعض اتجاهات المتقاعدين نحو المشاركة فى السياسة الإدارية والاستثمارية تعزى إلى اختلاف خصائصهم الديمغرافية.

تطلعات المتقاعدين بحسب خصائصهم المهنية نحو المشاركة فى السياسة الإدارية والاستثمارية.

يلاحظ من التحليل الإحصائى توافر الرغبة فى المشاركة فى السياسة الإدارية والاستثمارية وعضوية مجلس إدارة المصلحة لدى جميع المتقاعدين على اختلاف فئاتهم وخصائصهم المهنية، إلا أن أهمية المشاركة تبرز بدرجة لدى ذوى المراتب الوظيفية العليا من المدنيين وذوى الرتب العليا من العسكريين. كما تنخفض الرغبة فى نفس الوقت لدى شاغلى المراتب الاستشارية قبل التقاعد، ولدى ذوى الرتب المتدنية من المتقاعدين العسكريين؛ مما يعنى وجود فروقات

جوهرية ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات بعض المتقاعدين نحو درجة أهمية المشاركة فى السياسة الإدارية والاستثمارية وعضوية مجلس إدارة المصلحة- تعزى إلى اختلاف خصائصهم المهنية.

تطلعات المتقاعدين بحسب خصائصهم الاقتصادية نحو المشاركة فى السياسة الإدارية والاستثمارية.

يدلل تحليل التباين على وجود رغبة قوية لدى جميع المتقاعدين بالمشاركة فى توجيه سياسة المصلحة الاستثمارية والإدارية والاشتراك فى عضوية مجلس إدارتها باختلاف الخصائص الاقتصادية لدى المتقاعدين. غير أن هذه الرغبة تزداد بقوة لدى المتقاعدين الذى تزيد سنوات خدماتهم الوظيفية على (٣٠) عاماً، ولدى المتقاعدين الذين تزيد معاشاتهم التقاعدية على (٤٠٠٠) ريال. وتبرز رغبة المشاركة كذلك لدى أولئك الذين ليس لهم دخل سوى معاشاتهم التقاعدية، ولدى الذين ازدادت أعباؤهم المالية بعد التقاعد. وتتدنى الرغبة فى المشاركة نوعاً ما لدى أولئك الذين تقل مدد خدماتهم التقاعدية عن (٢٠) عاماً، ولدى الذين تقل معاشاتهم التقاعدية فى الشهر عن (٢٠٠٠) ريال؛ مما يوضح وجود فروقات جوهرية ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المتقاعدين نحو المشاركة فى سياسة المصلحة الإدارية والاستثمارية والمشاركة فى عضوية مجلس الإدارة- تعزى إلى اختلاف خصائصهم الاقتصادية.

استخلاص:

نتبين مما سبق إجابة للتساؤل البحثى الثانى أنه بالرغم من وجود رغبة لدى جميع المتقاعدين فى المشاركة بالسياسة الإدارية والاستثمارية وعضوية مجلس إدارة المصلحة - إلا أن هناك فروقات جوهرية ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات بعض الفئات من المبحوثين نحو درجة المشاركة بسياسة المصلحة - تعزى إلى اختلاف خصائصهم الديمغرافية والمهنية والاقتصادية.

ثالثاً - تطلعات المتقاعدين نحو أهمية تأسيس جمعية توفر لهم مزيداً من الخدمات :

تطلعات المتقاعدين بحسب خصائصهم الديمغرافية نحو تأسيس جمعية للمتقاعدين.

فيما يخص تأسيس جمعية توفر مزيداً من الخدمات الاجتماعية للمتقاعدين توضح التحليلات الإحصائية ما يشبه الإجماع أو التجانس فى آراء المبحوثين باختلاف خصائصهم الديمغرافية على أهمية تأسيس الجمعية للغرض المذكور. باستثناء الفئة العمرية من (٦١-٦٥) سنة التى تقدر نوعاً ما أهمية تأسيس الجمعية، ولكن بدرجة أقل إلى حد ما من غيرها من بقية فئات المبحوثين. مما يدل على وجود فروقات جوهرية ذات دلالة إحصائية محدودة فى اتجاهات المتقاعدين نحو تأسيس جمعية للخدمات تعزى إلى خصائص المتقاعدين الديمغرافية.

تطلعات المتقاعدين بحسب خصائصهم المهنية نحو تأسيس جمعية للمتقاعدين.

باستثناء العاملين فى وظائف استشارية قبل التقاعد فإن التحليلات الإحصائية تؤكد على أن بقية الفئات المبحوثة تتطلع إلى تأسيس الجمعية بأهمية عالية جداً. ومعنى ذلك وجود فروقات جوهرية ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المبحوثين نحو تأسيس جمعية توفر مزيداً من الخدمات للمتقاعدين تعزى إلى خصائصهم المهنية، ولكنها محدودة فى الفئة المذكورة دون غيرها من الفئات التى تناولها البحث.

تطلعات المتقاعدين بحسب خصائصهم الاقتصادية نحو تأسيس جمعية للمتقاعدين.

توضح نتائج تحليل التباين وجود تجانس إلى حد قريب فى اتجاهات المتقاعدين نحو أهمية تأسيس جمعية تعنى بتقديم الخدمات للمبحوثين باختلاف خصائصهم الاقتصادية. عدا أولئك الذين تتجاوز سنوات خدماتهم التقاعدية (٣٠) عاماً، وكذلك الذين أفادوا أن أعباءهم المالية قد نقصت بعد التقاعد. فهاتان الفئتان قد أظهرتا حماساً أقل من الفئات الأخرى نحو تأسيس الجمعية، مما يدلل على وجود فروقات جوهرية ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المبحوثين، ولكنها محصورة لدى عدد محدود من فئات المتقاعدين تعزى إلى اختلاف خصائصهم الاقتصادية.

استخلاص:

يوضح ما سبق استخلاصه من النتائج أن إجابة التساؤل البحثى الثالث تتمحور فى نظرة تقديرية عالية يوليها المتقاعدون باختلاف خصائصهم لأهمية تأسيس جمعية للمبحوثين، تعنى بتوفير مزيد من الخدمات لصالحهم، وذلك باستثناء بعض الفروقات الجوهرية ذات الدلالة الإحصائية التى أبرزتها بعض الفئات من المتقاعدين ضمن المتغيرات الديمغرافية والمهنية والاقتصادية التى تناولها التحليل، مما يدل على وجود بعض الفروقات الجوهرية فى اتجاهات المتقاعدين تعزى إلى اختلاف خصائصهم الديمغرافية والمهنية والاقتصادية.

رابعاً- تطلعات المتقاعدين نحو كفاية المعاش التقاعدى لتوفير حياة كريمة لهم ولأسرهم:

تطلعات المتقاعدين بحسب خصائصهم الديمغرافية نحو كفاية المعاش التقاعدى.

توضح مجمل التحليلات الإحصائية تدنى اقتناع المتقاعدين على اختلاف خصائصهم، وبشكل ملحوظ بعدم كفاية معاشاتهم التقاعدية فى ظل النظام التقاعدى الحالى ونظرتهم إلى أن المعاش فى وضعه الراهن لا يوفر العيش الكريم للمتقاعد ولأسرته من بعده. وبالرغم من أن هذا هو الاتجاه المسيطر فى إجابات المبحوثين إلا أن ذلك لم ينف وجود بعض الفروقات الجوهرية فى تقدير كفاية المعاش لدى المتقاعدين. من ذلك مثلاً لإناث قد أبدين حاجة إلى زيادة المعاش أكثر من الذكور، وكذلك ذوو المؤهلات العلمية الأقل من المستويات الجامعية والفئات العمرية التى تقل فى السن عن (٦٥) عاماً، أماالمتقاعدون بحكم بلوغ سن (٦٠) عاماً فقد أظهروا جميعاً رغبة قوية لتحسين أوضاعهم المالية؛ من أجل توفير معيشة كريمة لهم ولأسرهم من بعدهم؛ مما يوضح وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المتقاعدين نحو عدم كفاية المعاش التقاعدى المتاح بموجب نظام التقاعد الحالى لتوفير حياة كريمة للمتقاعد ولأسرته من بعده، يعزى إلى اختلاف خصائص المتقاعدين الديمغرافية.

تطلعات المتقاعدين بحسب خصائصهم المهنية نحو كفاية المعاش التقاعدي.

لا تعكس التحليلات الإحصائية بشكل عام إلا عدم رضا المتقاعدين عن كفاية المعاش التقاعدى وذلك باختلاف خصائصهم المهنية. إلا أن عدم الرضا يزداد بشكل أكثر وضوحاً لدى فئة العاملين فى الوظائف التنفيذية، وجميع العاملين فى المراتب الوظيفية المدنية باستثناء المرتبتين (١٤و ١٥) الذين أبدوا نوعاً من الارتياح نحو كفاية معاشاتهم التقاعدية. أما منسوبو القطاع العسكرى مقارنة بالمدنيين، فقد أظهرت النتائج نوعاً من الاختلاف الذى يوضح أن ذوى الرتب العليا والمتوسطة قد أبدوا نوعاً من الارتياح فى اتجاهاتهم نحو كفاية المعاش التقاعدى، وعلى العكس تماماً ذوى الرتب المتدنية (جندى-رئيس رقباء) الذين لم يختلفوا فى اتجاهاتهم عن ذوى المراتب الدنيا والمتوسطة من المدنيين نحو عدم كفاية المعاش التقاعدى. مما يدلل على وجود فروقات جوهرية ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المتقاعدين نحو عدم كفاية المعاش التقاعدى لتأمين حياة كريمة للمتقاعد ولأسرته من بعده، تعزى إلى اختلاف الخصائص المهنية للمتقاعدين.

تطلعات المتقاعدين بحسب خصائصهم الاقتصادية نحو كفاية المعاش التقاعدى.

يوضح تحليل هذا المتغير أن اتجاهات المتقاعدين باختلاف خصائصهم الاقتصادية تميل إلى القناعة بعدم كفاية المعاش التقاعدى لتوفير حياة كريمة للفرد ولأسرته من بعده. لكن هذه القناعة تختلف نوعاً ما لدى بعض فئات المبحوثين، وخصوصاً من تزيد خدماتهم التقاعدية على (٣٠) عاماً، ومن تزيد مرتباتهم التقاعدية على(٨٠٠٠) ريال، وأيضاً أولئك الذين لديهم دخول أخرى إلى جانب المعاشات التقاعدية، وأخيراً من نقصت أو لم تزد مصروفاتهم الشهرية بعد التقاعد. فهؤلاء من المبحوثين الذين أبدوا نوعاً محدوداً من الميل إلى القناعة بكفاية المعاش التقاعدى. لكن هذا لا ينفى وجود فروقات جوهرية ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المتقاعدين حول عدم كفاية المعاش التقاعدى لتوفير حياة كريمة للفرد ولأسرته من بعد وفاته، تعزى إلى اختلاف الخصائص الاقتصادية للمتقاعدين.

استخلاص:

مما سبق استعراضه فى هذا الجزء؛ نستنتج تدنى قناعة المبحوثين على اختلاف خصائصهم بكفاية المعاش التقاعدى، ونظرتهم إلى أن المعاش الحالى لا يوفر العيش الكريم للمتقاعد ولأسرته من بعده. ويبين التحليل فى ذات الوقت وجود فروقات جوهرية ذات دلالة إحصائية فى تطلعات المتقاعدين نحو كفاية المعاش التقاعدى لتوفير حياة كريمة للمتقاعد ولأسرته، تعزى إلى اختلاف خصائص المبحوثين الديمغرافية والاقتصادية مما يجيب بنعم عن التساؤل البحثى الرابع.

خامساً- تطلعات المتقاعدين نحو إمكانية توحيد أنظمة التقاعد والاندماج فى مؤسسة واحدة.

تطلعات المتقاعدين بحسب خصائصهم الديمغرافية نحو توحيد أنظمة التقاعد والاندماج فى مؤسسة واحدة.

لم يكن التوجه ولا الحماس واضحين فى تطلعات المتقاعدين نحو توحيد أنظمة التقاعد والاندماج فى مؤسسة واحدة تتولى شئون المتقاعدين. إلا أننا نستطيع أن نقول إن الميول إلى توحيد الأنظمة والاندماج فى مؤسسة واحدة موجودة فى التطلعات، ولكنها ليست قوية كما يتضح من التحليلات الإحصائية. ويلاحظ أن الأصغر سناً من (٦٠) عاماً ومؤهلى الجامعة والدراسات العليا يميلون أكثر من غيرهم من الفئات إلى توحيد الأنظمة والاندماج فى مؤسسة واحدة. ويميل فى نفس الاتجاه أولئك الذين يعولون أكثر من (٢٠) فرداً والمتقاعدون بحكم بلوغ السن القانونى أيضاً، ويؤيدون التوحيد والاندماج فى مؤسسة واحدة. إنما الواقع يدلل على وجود فروقات جوهرية ذات دلالة إحصائية فى تطلعات المتقاعدين نحو توحيد الأنظمة التقاعدية والاندماج فى مؤسسة واحدة - تعزى إلى اختلاف المتغيرات الديمغرافية لدى المبحوثين.

تطلعات المتقاعدين بحسب خصائصهم المهنية نحو توحيد أنظمة التقاعد والاندماج فى مؤسسة واحدة.

يتضح من التحليلات الإحصائية وجود رغبة نحو توحيد أنظمة التقاعد

والاندماج فى مؤسسة واحدة، لدى جميع المتقاعدين على اختلاف خصائصهم المهنية. غير أن الحماس لتوحيد الأنظمة والاندماج فى مؤسسة واحدة يقل خصوصاً عند فئة العاملين فى وظائف استشارية، وعند شاغلى المرتبة الخامسة فما دون قبل التقاعد؛ مما يدل على وجود فروقات جوهرية ذات دلالة إحصائية فى تطلعات المتقاعدين نحو توحيد أنظمة التقاعد والاندماج فى مؤسسة واحدة لرعاية شئون المبحوثين، تعزى إلى اختلاف الخصائص المهنية للمتقاعدين، غير أن هذه الفروقات ليست بكبيرة، وتبقى محصورة فى فئتى الاستشاريين وشاغلى المراتب الدنيا للمدنيين.

تطلعات المتقاعدين بحسب خصائصهم الاقتصادية نحو توحيد أنظمة التقاعد والاندماج فى مؤسسة واحدة.

يتوافر قدر من التوجه لدى جميع المتقاعدين على اختلاف خصائصهم الاقتصادية إلى توحيد الأنظمة التقاعدية والاندماج فى مؤسسة واحدة لجميع المتقاعدين. ورغبة التوحد والاندماج هذه تبرز بدرجة أكبر خصوصاً لدى من تقل سنوات خدماتهم التقاعدية عن (٢٠) عاماً، ولدى من ليس لهم دخل مالى إلى جانب المعاش التقاعدى، وأيضاً لدى أولئك الذين زادت أعباؤهم المالية بعد التقاعد ولدى الملاك لمساكنهم مقابل الفئات الأخرى متدنية التأييد إلى حد ما؛ مما يدل على وجود بعض الفروقات الجوهرية ذات الدلالة الإحصائية فى تطلعات المتقاعدين نحو توحيد أنظمة التقاعد والاندماج فى مؤسسة واحدة لرعاية شئون المبحوثين، تعزى إلى اختلاف خصائص المتقاعدين الاقتصادية.

استخلاص:

يتوافر لدى المبحوثين عموماً باختلاف خصائصهم قدر متوسط من الإيجابية فى التطلع إلى توحيد أنظمة التقاعد والاندماج فى مؤسسة واحدة ترعى شئون المتقاعدين. وفى نفس الوقت تتفاوت درجات الميول إلى توحيد الأنظمة والاندماج فى مؤسسة واحدة عند بعض الفئات التى تناولها البحث بدرجة ترقى إلى وجود فروقات جوهرية ذات دلالة إحصائية فى تطلعات المتقاعدين، نحو توحيد

الأنظمة والاندماج فى مؤسسة واحدة، تعزى إلى اختلاف خصائصهم الديمغرافية والمهنية والاقتصادية إلى حد يجيب عن التساؤل البحثى الخامس بالإيجاب.

سادساً- وجود علاقة جوهرية فى اتجاهات المبحوثين حول مناسبة السن التقاعدية عند سن (٦٠) عاماً للمدنيين وبداية من بلوغ سن (٤٢-٥٨) عاماً للعسكريين.

التوزيع النسبى لاتجاهات المبحوثين نحو سن التقاعد المناسبة للمدنيين وفقاً لأهم خصائصهم الديمغرافية والمهنية والاقتصادية.

إذا ما نظرنا إلى جميع المتغيرات الديمغرافية نلحظ توجهاً نسبياً لدى معظم المبحوثين من المتقاعدين المدنيين إلى عدم الاقتناع بالسن الحالى للمتقاعد، وميلاً إلى رفع السن إلى أكثر من (٦٠) عاماً. غير أن نسبة الميل إلى رفع السن التقاعدية تختلف باختلاف المتغير الديمغرافى والمهنى؛ إذ نجد الإناث مثلاً يملن إلى التمديد أكثر من الرجال ومؤهلى الثانوية العامة فما فوق والعاملون فى الوظائف الإشرافية والاستشارية قبل التقاعد، وكذلك المتقاعدون مبكراً يميلون جميعاً إلى رفع السن التقاعدية إلى أكثر من (٦٠) عاماً؛ مما يؤكد وجود علاقة جوهرية بين أهم المتغيرات الديمغرافية والمهنية واتجاهات المبحوثين نحو تحديد السن المناسبة لتقاعد المدنيين.

التوزيع النسبى لاتجاهات المبحوثين نحو سن التقاعد المناسبة للعسكريين الطيارين وفقاً لأهم خصائصهم الديمغرافية والمهنية والاقتصادية.

توضح التحليلات الإحصائية أن أغلب المبحوثين على اختلاف خصائصهم الديمغرافية والمهنية يميلون إلى المحافظة على السن القانونية الحالية للتقاعد (٤٢-٥٦ سنة) للطيارين العسكريين، ولا يختلف عن توجه المحافظة سوى النساء المتقاعدات ومؤهلى الدراسات العليا وشاغلى الوظائف الاستشارية قبل التقاعد؛ فهؤلاء يفضلون رفع السن القانونية لتقاعد الطيارين إلى حد ما؛ مما يوضح وجود علاقة جوهرية بين بعض المتغيرات الديمغرافية والمهنية واتجاهات المبحوثين، نحو تحديد السن المناسبة لتقاعد الطيارين العسكريين.

التوزيع النسبى لاتجاهات المبحوثين نحو سن التقاعد المناسبة للعسكريين غير الطيارين، وفقاً لأهم خصائصهم الديمغرافية والمهنية والاقتصادية.

يلاحظ المتتبع لاتجاهات المبحوثين على اختلاف خصائصهم أن الأكثرية تميل إلى المحافظة دون تغيير لسن التقاعد الحالية بالنسبة (للعسكريين غير الطيارين (٤٤-٥٨ سنة). إلا أن التوزيع النسبى للمبحوثين وفقاً للجنس يوضح أن الإناث يملن إلى تمديد سن التقاعد وكذلك مؤهلى الثانوية العامة والدراسات العليا يميلون أيضاً إلى رفع سن التقاعد دون أن تكون هناك علاقة جوهرية بين هذه المتغيرات واتجاهات المبحوثين. أما العاملون فى الوظائف الاستشارية قبل التقاعد فيطالبون برفع سن التقاعد إلى ما هو أعلى من سن (٤٤-٥٨) سنة للعسكريين غير الطيارين؛ مما أبرز لهذا المتغير الوحيد (المستوى الوظيفى) علاقة ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المتقاعدين نحو سن التقاعد المناسبة للعسكريين غير الطيارين.

استخلاص:

المستخلص من مجمل التحليلات الإحصائية أن أغلبية المبحوثين تميل إلى حد ما إلى تمديد السن القانونية للمدنيين إلى أكثر من (٦٠) عاماً. وعلى النقيض تميل أكثرية المبحوثين إلى المحافظة على سن التقاعد الحالية بالنسبة للعسكريين الطيارين وغير الطيارين. ولم تكن هناك علاقة جوهرية حول مناسبة السن التقاعدية عند سن (٦٠) عاماً للمدنيين وبداية من سن (٤٢-٥٨) عاماً للعسكريين، وأهم خصائص المتقاعدين إلا فى نطاق محدود لبعض المتغيرات الديمغرافية والمهنية والاقتصادية للإجابة عن التساؤل البحثى السادس.

سابعاً- وجود فروقات جوهرية ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المبحوثين حول الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين:

وجود فروقات جوهرية ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المتقاعدين نحو معارفهم وخبراتهم وفقاً للمتغيرات الديمغرافية.

من منظور إجمالى عام، يميل جميع المتقاعدين- فى تقديرهم- إلى أهمية

الاستفادة من معارف وخبرات المبحوثين: فقد بينت بعض المتغيرات الديمغرافية من خلال تحليل التباين تجانساً فى اتجاهات المتقاعدين نحو الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين، إلا أن البعض الآخر من المتغيرات الديمغرافية قد بينت نوعاً من الفروقات الجوهرية ذات الدلالة الإحصائية. فنجد مثلاً الفئة العمرية من (٤١-٥٠) سنة، والفئة العمرية الأكثر من (٦٦) عاماً وكذلك مؤهلى الدراسات العليا، ومن يعول أقل من (١٠) أفراد يظهرون ميلاً أعلى إلى الاستفادة من المعارف والخبرات أكثر من بقية الفئات الأخرى من المتقاعدين؛ مما يؤكد على وجود فروقات جوهرية ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المبحوثين، تعزى إلى اختلاف المتغيرات الديمغرافية لدى المبحوثين.

وجود فروقات جوهرية ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المتقاعدين نحو معارفهم وخبراتهم وفقاً للمتغيرات المهنية.

تبلور توجهات المبحوثين بشكل عام أهمية الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين بدرجة عالية إلى حد ما. ومع ذلك تبين التحليلات الإحصائية بعض الفروقات الجوهرية فى اتجاهات المتقاعدين نحو الاستفادة من المعارف والخبرات. من ذلك فئة العاملين فى الوظائف "أخرى" من المدنيين قبل التقاعد وذوى الرتب الأقل من "رائد" فى القطاع العسكرى يظهرون أكثر تأييداً من بقية الفئات نحو الاستفادة، فى حين نجد العاملين فى الوظائف الاستشارية من المدنيين وذوى الرتب العسكرية الأعلى من "ملازم أول" يقلون عن غيرهم من الفئات فى النظرة إلى الاستفادة من المتقاعدين، مما يوضح وجود فروقات جوهرية ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المتقاعدين نحو الاستفادة من معارف وخبرات المبحوثين، تعزى إلى اختلاف خصائصهم المهنية.

وجود فروقات جوهرية ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المتقاعدين نحو معارفهم وخبراتهم وفقاً للمتغيرات الاقتصادية.

يوضح تحليل التباين وجود فروقات جوهرية ذات دلالات إحصائية فى اتجاهات المتقاعدين نحو الاستفادة من معارفهم وخبراتهم. وتتركز هذه

الفروقات الجوهرية فى متغيرات سنوات الخدمة، والراتب (المعاش) الشهرى، ومصادر الدخل الأخرى، وأخيراً متغير الأعباء المالية (فى زيادتها أو نقصانها أو ثباتها) بعد التقاعد. ويلاحظ المتتبع ارتفاع تقدير أهمية الاستفادة من المعارف والخبرات لدى عموم المتقاعدين إلا أن نظرتهم إلى الأهمية تتفاوت فى الدرجة بين مختلف الفئات المبحوثة؛ فالذين تبلغ أو تزيد سنوات خدماتهم من المتقاعدين على (٤٠) عاماً والذين تترجح معاشاتهم الشهرية بين (٤٠٠٠) إلى أقل من (٦٠٠٠) ريال، ومن (٨٠٠٠) إلى أقل من (١٠,٠٠٠) ريال، ومن (١٠,٠٠٠) ريال فأكثر- يؤيدون الاستفادة من المعارف والخبرات باهتمام مرتفع، وكذلك المبحوثون الذين لا يتوافر لديهم مصادر دخل إلى جانب معاش التقاعد، والذين زادت أعباؤهم المالية بعد التقاعد يؤيدون الاستفادة من المعارف والخبرات بحماس أكثر من الفئات الأخرى من المتقاعدين؛ مما يدل على وجود فروقات جوهرية ذات دلالة إحصائية فى اتجاهات المتقاعدين نحو الاستفادة من معارف وخبرات المبحوثين، تعزى إلى اختلاف خصائصهم الاقتصادية.

استخلاص:

يستنتج من تحليل التباين للمتغيرات علو النظرة الإيجابية لعموم المبحوثين نحو أهمية الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين بشكل عام. مع ملاحظة وجود فروقات جوهرية ذات دلالة إحصائية فى تقديرات المبحوثين لهذه الأهمية، تعزى إلى اختلاف خصائصهم الديمغرافية والمهنية والاقتصادية؛ مما يجيب بالإيجاب عن التساؤل البحثى السابع، ويؤكد وجود فروقات جوهرية تعود فى أسبابها إلى اختلاف خصائص المتقاعدين.

خلاصة : أهم نتائج تحليل التباين لاتجاهات المتقاعدين

أثارت الدراسة (٧) تساؤلات للتعرف على مستويات التفاوت والاختلاف فى اتجاهات المبحوثين، وفقاً لاختلاف خصائصهم الديمغرافية والمهنية والاقتصادية. وذلك نحو مجموعة من المتغيرات التى يمكن أن تلخص مجملة فى بالتالى:

الخدمات المتوقعة من مصلحة معاشات التقاعد، وأهمية مشاركة المتقاعدين

فى السياسة الإدارية والاستثمارية من خلال تمثيلهم فى مجلس الإدارة للمصلحة، وأهمية تأسيس جمعية ترعى مصالح المتقاعدين، ونظرة المتقاعدين إلى مدى كفاية المعاش التقاعدى فى الوقت الحاضر، ومدى رغبة المتقاعدين فى توحيد أنظمة التقاعد الحكومية والأهلية والاندماج فى مؤسسة واحدة لخدمة المتقاعدين فى القطاعين الحكومى والأهلى، وما إذا كان السن المناسبة لتقاعد المدنيين (٦٠) عاماً وبداية من بلوغ (٤٢-٥٨) سنة للعسكريين، وأخيراً مدى إمكانية الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين فى ظل الاحتياج إلى القوى البشرية المؤهلة، وتدنى نسبة مساهمة العمالة الوطنية (حيث لا تزيد على ٤٩٪ من مجموع العمالة) فى الوقت الحاضر وفى ظل أنظمة التقاعد الراهنة.

يبرز تحليل التباين أمام المتتبعين (٤) توجهات لاتجاهات المبحوثين نحو متغيرات الدراسة الرئيسية (٧- المتغيرات). وتعزى هذه التوجهات إلى نتيجة تأثير الخصائص الديمغرافية والمهنية والاقتصادية فى اتجاهات المتقاعدين نحو هذه المتغيرات، ونلخص التوجهات فيما يلى:

التوجه الأول: يظهر المتقاعدون تطلعات إيجابية نحو أهمية توفير الخدمات الاجتماعية والصحية والترفيهية المتوقعة من مصلحة معاشات التقاعد، ونحو تأسيس جمعية توفر مزيداً من الخدمات للمتقاعدين، وبالتالى يبدون رغبة جامحة نحو المشاركة فى السياسة الإدارية والاستثمارية، وفى عضوية مجلس إدارة المصلحة، إلى درجة تقرب من التجانس، ولا تنفى وجود بعض الفروقات الجوهرية فى اتجاهات بعض المبحوثين العائدة إلى اختلاف بعض الخصائص لديهم.

التوجه الثانى : يعبر عن تدنى نظرة عموم المتقاعدين إلى كفاية المعاش التقاعدى، وأن غالبية المبحوثين يجمعون على أن معاش التقاعد فى الوقت الحاضر لا يوفر حد الكفاية المعيشية فى معظم حالاته، ولا يؤمن حياة كريمة للمتقاعد ولأسرته بعد وفاته. وفى معظم حالات هذا التوجه نحو تدنى كفاية

المعاش التقاعدى، نجد أنه يقارب درجة التجانس فى اتجاهات المبحوثين، لولا بروز بعض الاختلافات الجوهرية التى تعود فى الغالب إلى ذوى المعاشات الأفضل، وإلى من تتوافر لهم دخول مالية إلى جانب المعاش.

التوجه الثالث : فيما يخص توحيد أنظمة التقاعد الحكومية والأهلية والاندماج فى مؤسسة واحدة لخدمة المتقاعدين من جهة، ومناسبة السن التقاعدية عند بلوغ (٦٠) عاماً للمدنيين وبداية من (٤٢-٥٨) سنة للعسكريين فى ظل الاحتياج للقوى البشرية المؤهلة، وتدنى نسبة مساهمة العمالة الوطنية مقارنة بالوافدة، مع ملاحظة ارتفاع متوسط الأعمار ونظام التقاعد فى الوقت الحالى من جهة أخرى. ففى هذا التوجه برز ميل محدود فى اتجاهات المبحوثين نحو توحيد أنظمة التقاعد والاندماج فى مؤسسة واحدة لخدمة المتقاعدين، كما برزت رغبة محدودة جداً لدى المتقاعدين بشأن رفع سن التقاعد عما هى عليه فى الوقت الحاضر خصوصاً للمدنيين، ونظرة محافظة فيما يخص السن التقاعدية بالنسبة للعسكريين لتبقى على ما هى عليه فى الوضع الراهن. لكنه حتى ضمن هذا التوجه وجدت بعض الفروقات فى اتجاهات المتقاعدين التى تعود فى النهاية إلى اختلاف خصائصهم.

التوجه الرابع والأخير: من وجهة نظر المتقاعدين يتلخص التوجه الرابع فى إمكانية استفادة الدولة والمجتمع من معارف وخبرات المبحوثين. وفى هذا المضمار أوضحت اتجاهات المتقاعدين ميلاً إيجابياً نحو إمكانية وأهمية الاستفادة من المعارف والخبرات،خاصةً أصحاب المؤهلات العليا. ومع هذا التوجه أيضاً بقيت بعض الفروقات الجوهرية موجودة فى اتجاهات بعض المبحوثين، وهى تعود فى الأصل إلى اختلاف بعض الخصائص الديمغرافية والمهنية والاقتصادية لدى المبحوثين.

الفصل السادس

أهم نتائج الدراسة الميدانية والنظرية والتوصيات

أهم نتائج الدراسة الميدانية:

فى هذه الدراسة عمد الباحثان إلى تسليط الضوء على أهم الأمور التى تهم صانع ومتخذ القرار السعودى ليس فقط فيما يتعلق بأنظمة التقاعد ومصالح المستفيدين من هذه الأنظمة وهم المتقاعدون ، وإنما إلى جانب ذلك تناولت الدراسة فروعاً ذات علاقة بالقوى العاملة وما يمكن أن يستفاد من خبرات المتقاعدين فى هذا المجال، ومناقشة بعض الرؤى حول الأعباء المالية التى يمكن أن يتعرض لها صندوق التقاعد مستقبلاً.

ويأتى فى مقدمة أهم ما اشتملت عليه الدراسة وناقشته ما يلى:

أولاً- الخصائص الشخصية للمتقاعدين (الديموغرافية والوظيفية).

ثانياً- مصلحة معاشات التقاعد (الخدمات المقدمة والأخرى المتوقعة من المصلحة).

ثالثا- إنشاء جمعية للمتقاعدين.

رابعاً- توحيد نظام التقاعد مع نظام التأمينات الاجتماعية .

خامساً- سن التقاعد المناسبة.

سادساً- الوضع المعيشى والاقتصادى للمتقاعدين.

سابعاً- الاستفادة من خبرات المتقاعدين.

ثامناً -الأعباء المالية التى يتحملها الصندوق نتيجة لنظام التقاعد المبكر.

أولاً - الخصائص الشخصية للمتقاعدين (الديمغرافية والوظيفية):

الخصائص الديمغرافية:

١- قرابة (٥٣٪) من عينة البحث تتراوح أعمارهم حين التقاعد بين (٥١-٦٠) سنة ، و(٤٠٪) لم تتجاوز أعمارهم (٥٠) عاماً.

٢- فى الوقت الحاضر (٣٥,٦٪) من المبحوثين تتراوح أعمارهم بين (٥١-٦٠) سنة ، وقرابة (٨٠٪) لم تتجاوز أعمارهم (٦٤) عاماً.

٣- عدد سنوات الخدمة عند التقاعد (٣٥٪) من العينة تقل خدماتهم عن (٣٠) عاماً. وقرابة (٣٠٪) تتراوح خدماتهم بين (٣٠) وأقل من (٤٠) عاماً ومكملى سنوات الخدمة (٤٠عاماً) لا تزيد نسبتهم عن (٣٪) من العينة.

٤- المسئوليات الأسرية لدى أفراد العينة فى حدود (٢٤٪) يعولون أقل من (٥) أفراد، (٤٥٪) منهم يعولون بين (٥) إلى أقل من (١٠)أفراد، و(٢٥٪) يعولون من (١٠) إلى أقل من (١٥) فرداً وأن من يعولون أكثر من (١٥) فرداً لا تزيد نسبتهم عن (٦٪) من المبحوثين تقريباً.

٥- الذين وضحوا تخصصات أكاديمية قرابة (٤٨٪) من عينة البحث، منها ٣٢٪ فى العلوم الاجتماعية والإنسانية وقرابة (١٦٪) فى العلوم التطبيقية.

الخصائص الوظيفية:

١- بينت الدراسة أن قرابة (٢٩٪) من المبحوثين يعملون فى مستوى إشرافى واستشارى قبل التقاعد، وأن قرابة (٤٨٪) من العينة كانوا يشغلون وظائف تنفيذية.

٢- طبيعة العمل قبل التقاعد : قرابة (٢٢٪) من العينة يعملون فى حقل التعليم والتدريب، فى حين أن قرابة (١٩٪) يعملون فى المجالات الإدارية التنفيذية منها والقيادية.

٣- المراتب الوظيفية التى شغلها المجيبون من عينة البحث قبل التقاعد جاءت بحسب النسب التالية:

- (١,٦٦٪) شغلوا المراتب (١٤-١٥).
- (١٩,٥٠٪) شغلوا المراتب (١١-١٣).
- (٣٦,٥١٪) شغلوا المراتب (٦-١٠).
- (٣٠,٢٩٪) شغلوا المراتب الخامسة فما دون.

٤- الرتب العسكرية التى شغلها المجيبون من عينة البحث قبل التقاعد جاءت وفقاً للنسب التالية:

- (١,٥٩٪) شغلوا الرتب من عميد - فريق.
- (٦,٣٦٪) شغلوا الرتب من ملازم - عقيد.
- (٩٢,٠٥٪) شغلوا الرتب من جندى - رقيب أول..

٥- مكان العمل قبل التقاعد : قرابة (٨٨٪) يعملون فى المدن ، وقرابة (٦٪) يعملون فى القرى ، و(٦٪) يعملون فى الهجر وضواحى المدن.

٦- دوافع التقاعد المبكر لدى المدنيين والعسكريين قرابة (٣٢٪) من المدنيين ، و(١٦٪) من العسكريين أشاروا أن الدافع الأول للتقاعد المبكر الرغبة بالعمل الحر ، فى حين أن قرابة (١٨٪) من المدنيين و (٣٠٪) من العسكريين أشاروا إلى أن تحسين مستوى الدخل هو الدافع الأول للتقاعد المبكر.

ثانياً - مصلحة معاشات التقاعد (الخدمات المقدمة والأخرى المتوقعة من المصلحة):

الخدمات التى تقدمها المصلحة:

١- (٨٤٪) من المبحوثين يوافقون على انتظام صرف المعاشات الشهرية للمتقاعدين بسهولة ويسر من قبل البنك العربى الوطنى ، وقرابة (١٠٪) فقط لا يوافقون على ذلك.

٢- (٥١٪) تقريباً يوافقون على حرص المصلحة على زيادة مزايا المستفيدين من خدماتها ، فى حين أن (٣٣٪) من العينة لا يوافقون.

٣- (٤٢٪) من العينة تقريباً يرون وجود حاجة لتأسيس فروع للمصلحة فى المناطق المختلفة من المملكة لتقديم بعض الخدمات الضرورية ، وقرابة (٣٢٪) لا يرون ضرورة ذلك.

٤- اتجاهات المبحوثين حول كفاية الحد الأدنى للمعاش التقاعدى (١٥٠٠ريال)

(٨٨٪) لا يرون أنه يوفر حد الكفاية المعيشية للمتقاعد وأسرته ، وقرابة (٧٪) فقط يرون عكس ذلك.

٥- (٣٦٪) من المبحوثين تقريباً لا يرون أن المصلحة تربط مزايا المتقاعدين بالقدرة المالية للصندوق ، و(٢٩٪) تقريباً يرون أنها تربط المزايا بالقدرة المالية لصندوق التقاعد.

٦- قرابة (٧٣٪) من عينة البحث تحصر خدمات المصلحة فى الوقت الحاضر بمجرد صرف المعاشات الشهرية للمتقاعدين وكفى.

الخدمات المتوقعة من المصلحة:

١ - تأتى فى مقدمة الخدمات المطلوبة والمرغوبة من قبل المتقاعدين الخدمات الصحية ، ويطالب بتوفيرها قرابة (٩٠٪) من المجيبين.

٢ - قرابة (٩٠٪) من المبحوثين يطالبون المصلحة بإيجاد سبل تخفيض لتأمين الاحتياجات الضرورية للمتقاعدين وإعفائهم من أى نوع من أنواع الرسوم الحكومية.

٣- قرابة (٨٩٪) من العينة يطالبون المصلحة بإيجاد سكن يناسب احتياجات المتقاعدين وإيجاد مؤسسة لإيواء المقطوعين من الأقارب.

٤- (٨٠٪) من المجيبين يطالبون بإيجاد وسيلة لتوفير قواعد بيانات عن المتقاعدين وتوفير فرص عمل وورش تدريب للراغبين بالعمل من المتقاعدين.

٥- (٧٠٪) من العينة المبحوثة يطالبون المصلحة بإفساح حق المشاركة فى رسم السياسة الإدارية والاستثمارية ودخول ممثلين عن المتقاعدين فى عضوية مجلس إدارة المصلحة.

ثالثاً - تأسيس جمعية للمتقاعدين:

١- (٩٠٪) من عينة البحث يطالبون بتأسيس جمعية للمتقاعدين ولم يعارض ذلك إلا قرابة (٤٪) من المجيبين.

٢- وفيما يخص وجود نظام خاص واستقلال ذاتى للجمعية يطالب به (٨٦٪) من العينة ، ولا يعارضه إلا قرابة (٥٪) من المجيبين.

٣ - (٧٨٪) من العينة يوافقون على تشكيل الجمعية العمومية من جميع المتقاعدين ولا يعارض ذلك إلا قرابة (٧٪) من المشاركين فى الإجابة.

٤- قرابة (٧٤٪) يوافقون على تشكيل مجالس ولجان الجمعية العاملة عن طريق الانتخاب ، و(٨٪) تقريباً لا يوافقون على ذلك .

٥- (٧٣٪) من المبحوثين يوافقون على ارتباط الجمعية إشرافياً بوزارة العمل والشئون الاجتماعية ، و(٨٢٪) يوافقون على التنسيق بين الجمعية والمصلحة .

٦- قرابة (٨٠٪) من العينة يطالبون بمشاركة ممثلين للمتقاعدين فى عضوية مجلس إدارة المصلحة ، وقرابة (٦٪) لا يوافقون.

٧- (٨٠٪) من المشاركين فى الإجابة من العينة البحثية يطالبون بأن يتم اتصال الجمعية بأعضائها عن طريق النشرات الإعلامية والدراسات الاجتماعية.

رابعاً - توحيد نظام التقاعد مع نظام التأمينات الاجتماعية:

١- (٥٣,٦٪) من عينة البحث يرون توحيد نظام التقاعد المدنى والعسكرى مع نظام معاشات التأمينات الاجتماعية ، وقرابة (١٩٪) فقط لا يرون ذلك.

٢- (٣٠٪) من العينة يرون أن نظام التقاعد العسكرى فى الوقت الحاضر أفضل من نظام التقاعد المدنى ، وقرابة (٢٨٪) لا يرون ذلك.

٣- أكثر من (٥٠٪) من المبحوثين يرون توحيد سن التقاعد الإجبارى (٦٠سنة) لموظفى الدولة المدنيين والعسكريين ، وقرابة (٢٦٪) لا يرون ذلك.

٤- أكثر من (٥٦٪) من العينة يرون توحيد سنوات الخدمة للتقاعد المبكر لموظفى الدولة المدنيين والعسكريين ، وقرابة (١٧٪) لا يرون ذلك.

٥- (٦٢٪) من المبحوثين يرون ضرورة إيجاد مؤسسة واحدة ترعى شئون المتقاعدين من موظفى الدولة والقطاع الخاص ، وقرابة (١٥٪) لا يرون ذلك.

خامساً- سن التقاعد المناسبة فى ظل التطور الصحى والاحتياجات المستقبلية:

نظراً لما أحدثه التطور الصحى والاجتماعى من تغيير فى متوسطات أعمار

الأفراد فى المجتمع السعودى تم وضع ثلاثة خيارات لسن التقاعد الإجبارى وثلاثة خيارات لعدد السنوات اللازمة لاستحقاق التقاعد المبكر بالنسبة للمدنيين والعسكريين بما فى ذلك المدنيين المشتغلين بمهن التدريس والتدريب ، وطلب من المبحوثين الإجابة على هذه الخيارات . وكانت الإجابات كالتالى :

الموظفون المدنيون:

١- (٤١٪) من المدنيين و (٥١٪) من العسكريين يرون أن سن التقاعد الإجبارى المناسب للموظف المدنى هو ٦٠عاماً.

٢- (١٦٪) من المدنيين و(٢١٪) من العسكريين يرون أن سن التقاعد الإجبارى المناسب للموظف المدنى (٦٥) عاماً.

٣- (٢٢٪) من المدنيين و(١٦٪) من العسكريين يرون أن سن التقاعد الإجبارى المناسب للموظف المدنى ٦٨ عاماً.

٤- (٣٣٪) من المدنيين و(٢٨٪) من العسكريين يرون أن عدد سنوات الخدمة اللازمة لاستحقاق التقاعد المبكر للموظف المدنى ينبغى أن تتراوح بين (١٥-٢٠) عاماً.

٥- (٢٣٪) من المدنيين و (٢٥٪) من العسكريين يرون أن عدد سنوات الخدمة اللازمة لاستحقاق التقاعد المبكر للموظف المدنى تتراوح بين (٢١-٢٥) عاماً.

٦- (٣٥٪) من المدنيين و(٤٠٪) من العسكريين يرون أن عدد سنوات الخدمة اللازمة لاستحقاق التقاعد المبكر للموظف المدنى تتراوح بين (٢٦-٣٠) عاماً.

٧- (٤٨٪) من عينة البحث المدنيين والعسكريين يرون أن سن التقاعد الإجبارى المناسب للمشتغلين بمهن التدريس والتدريب (٦٠) عاماً ، فى حين يرى (١٨٪) أن سن التقاعد الإجبارى المناسب للمشتغلين بمهن التدريس والتدريب (٦٥) عاماً ، و(٢٠٪) يرون أن (٧٠) عاماً هى الأنسب لعضو هيئة التدريس والتدريب.

الطيارون العسكريون:

٨- (٥٦٪) من المدنيين و (٥٩٪) من العسكريين يرون أن سن التقاعد الإجبارى المناسب للطيارين يتراوح بين (٤٢-٥٦) عاماً (كما هو حالياً).

٩- (٣٤٪) من المدنيين و (٣٥٪) من العسكريين يرون أن سن التقاعد الإجبارى المناسب للطيارين يتراوح بين (٤٦-٦٠) عاماً.

العسكريون غير الطيارين:

١٠- (٥٠٪) من المدنيين و(٤٥٪) من العسكريين يرون أن سن التقاعد المناسب للعسكريين غير الطيارين يتراوح بين (٤٤-٥٨) عاماً (كما هو حالياً).

١١- (٤١٪) من المدنيين و(٤٤٪) من العسكريين يرون أن سن التقاعد المناسب للعسكريين غير الطيارين يتراوح بين (٤٨-٦٠) عاماً.

العسكريون الطيارون وغير الطيارين:

١٢- (٢٣٪) من المدنيين و(١٦٪) من العسكريين يرون أن عدد سنوات الخدمة اللازمة لاستحقاق التقاعد المبكر للعسكريين يتراوح بين (١٢-١٥) عاماً.

١٣- (١٦٪) من المدنيين و(٢٦٪) من العسكريين يرون أن عدد سنوات الخدمة اللازمة لاستحقاق التقاعد المبكر للعسكريين يتراوح بين (١٦-١٨) عاماً.

١٤- (٤٧٪) من المدنيين و(٤٨٪) من العسكريين يرون أن عدد سنوات الخدمة اللازمة لاستحقاق التقاعد المبكر للعسكريين يتراوح بين (١٩-٢٢) عاماً.

اتجاهات المتقاعدين نحو سن التقاعد المناسبة للمرأة العاملة:

١٥- (٧١٪) من الذكور و(٥٤٪) من الإناث يرون أن سن تقاعد المرأة ينبغى أن يقل عن سن تقاعد الرجل.

١٦- (٦٨٪) من الذكور و(٥٧٪) من الإناث يرون أن سن تقاعد المرأة يجب أن يقل عن سن تقاعد الرجل بـ (٥) سنوات على الأقل.

١٧- (٧٠٪) من الذكور و(٥٦٪) من الإناث يرون تخفيض سنوات خدمة المرأة إلى (٣٠) عاماً بدل (٤٠) عاماً.

١٨- (٣٩٪) من الذكور و(٥٨٪) من الإناث يرون وجوب المساواة بين الرجال والنساء تماماً فى جميع خدمات التقاعد ، فى حين أن (٣٩٪) من الذكور و(٣٢٪) من الإناث لا يرون وجوب المساواة فى خدمات التقاعد بين الرجل والمرأة.

سادساً - الوضع الاقتصادى والمعيشى للمتقاعدين:

تعكس النتائج التالية أوضاع المتقاعدين الاقتصادية والمعيشية قبل وبعد تقاعدهم وما طرأ على إمكانياتهم المالية بعد التقاعد ، ونظرتهم نحو كفاية الحد الأدنى للمعاش التقاعدى ، وأهم دوافع الراغبين بالعمل منهم بعد التقاعد.

الراتب الشهرى قبل التقاعد وبعده:

١- (٦,٣٪) من المبحوثين فقط تقل مرتباتهم عن ألفى ريال قبل التقاعد ، فى حين ارتفعت هذه النسبة إلى أكثر من (٣٢٪) بعد التقاعد.

٢- (٢٢٪) من عينة البحث تتراوح مرتباتهم بين ألفى ريال إلى أقل من أربعة آلاف ريال قبل التقاعد ، فى حين ارتفعت هذه النسبة إلى قرابة (٣٢٪) بعد التقاعد.

٣- (١٤,٦٪) من العينة فقط تزيد معاشاتهم الشهرية عن ثمانية آلاف ريال بعد التقاعد.

مصادر الدخل الأخرى بعد التقاعد:

٤- أكثر من (٦٨٪) من المبحوثين ليس لهم أية موارد أخرى عدا معاش التقاعد مع ملاحظة أن (٨٠٪) ذكروا أن أعباءهم المالية قد زادت بعد التقاعد.

عائدية المسكن:

٥- (٥٨٪) من العينة يملكون مساكنهم ، و(٤٠٪) تقريباً مستأجرين.

نوع المسكن ومساحته:

٦- (٢٧٪) من المبحوثين يعيشون فى فلل ، و(٤٣٪) تقريباً يعيشون فى بيوت

شعبية ، و(١٥٪) يعيشون فى شقق.

٧- (٦٨٪) تقل مساحة أراض سكنهم عن (٥٠٠) متر مربع ، و(٢٦٪) تتراوح مساحات أراض سكنهم بين (٥٠٠) وأقل من (١٠٠٠) متر مربع ، و(٢,٦٪) فقط تزيد مساحات أراض مساكنهم عن ألفى متر مربع.

عدد العاملين والعاملات وعدد السيارات لدى صاحب المنزل:

٨- (٦٩٪) لا يوجد لديهم أى نوع من العمالة المنزلية ، و(٢٠٪) لا يوجد لديهم سوى عامل أو عاملة ، و(١٪) تقريباً يتوافر لديهم أكثر من ٦ أفراد من العمالة المنزلية.

٩- (٧٠٪) تقريباً لا يتوافر لديهم سوى سيارة واحدة ، و(١٥٪) يتوافر لديهم سيارتان ، و(١٪) تقريباً يتوافر لديهم (٥) سيارات أو أكثر.

اتجاهات المتقاعدين نحو الحد الأدنى للمعاش وتأثير قلة الدخل وتقاعد رب الأسرة على العلاقات مع أفرادها:

١٠- (٥١٪) من عينة البحث تقريباً لا ترى أن ثلاثة آلاف ريال كحد أدنى تكفى لمصاريف أسرة المتقاعد ، وقرابة (٤٥٪) يرون أنها تحقق الحد الأدنى للمعاش التقاعدى.

١١- (٧١٪) من المبحوثين يرون أن الحد الأدنى للمعاش التقاعدى يجب أن يتحدد بحسب عدد المعولين شرعاً لدى المتقاعد.

١٢- (٧٠٪) من المجيبين يرون أن عدم توافر الدخل الكافى لمصاريف الأسرة يؤدى فى الغالب إلى تفككها.

١٣- غالبية المبحوثين (٥٧٪) يرون أن تقاعد رب الأسرة فى الغالب يؤدى إلى ظهور خلافات بين أفرادها.

درجة القدرة المالية على توفير احتياجات المعيشة والخدمات الأساسية مقارنة بقدرات المتقاعدين على توفيرها قبل التقاعد:

١٤- (٣٦٪) من العينة يجدون صعوبة فى تسديد مصاريف استهلاك الماء

والكهرباء بعد التقاعد، وقرابة (٤٥٪) لا يجدون ذلك.

١٥- (٣٤٪) من العينة يجدون صعوبة فى تسديد فواتير الهاتف بعد التقاعد و(٤٤٪) لا يجدون صعوبة فى ذلك.

١٦- (٢٧٪) من المجيبين يجدون صعوبة بالحصول على متطلبات المعيشة (المأكل والملبس) بعد التقاعد ، و(٣٠٪) يعيشون فى وضع متوسط ، فى حين أن (٤٢٪) من المبحوثين لا يواجهون صعوبات فى تأمين معيشتهم بعد التقاعد .

١٧- (٤٠٪) من العينة ضعفت قدراتهم المالية فى الإنفاق على وسيلة الانتقال الضرورى لقضاء احتياجاتهم اليومية بعد التقاعد ، و(٣١٪) أصبحت قدراتهم المالية متوسطة.

أهم الدوافع للعمل بعد التقاعد، تبين من إجابة المبحوثين على تسع عبارات طلب منهم ترتيبها بحسب أهميتها لهم ما يلى:

١٨- (٧١٪) من المجيبين أشاروا إلى أن الدافع الأول للعمل بعد التقاعد هو أن معاش التقاعد لا يفى بمتطلبات الحياة.

١٩- (٤٨٪) من المبحوثين أشاروا إلى أن حب المهنة كان من الدوافع إلى العمل بعد التقاعد .

سابعاً - الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين، ووجهات نظرهم حول ما إذا كانت أنظمة التقاعد المرعية تحد من الاستفادة من الكفاءات الوطنية ومدى الرغبة بالعمل وتقبل التدريب:

١- (٦٠٪) من المبحوثين يرون أن التقاعد الإجبارى عند بلوغ سن (٦٠) عاماً يحد من الاستفادة من الكفاءات والخبرات الوطنية فى مجالات التعليم والتدريب وغيرها لقصر فترة الخدمة.

٢- (٨٠٪) من العينة يؤكدون على أهمية إيجاد مركز (بنك) معلومات يوفر ما يلزم عن مؤهلات وخبرات وطرق الاتصال بالراغبين بالعمل من المتقاعدين.

٣- (٧٣٪) من المجيبين يبدون رغبة ملحة بإيجاد مراكز تدريب خاصة تساعد على إعادة تأهيل بعض المتقاعدين بما يتناسب واحتياجات سوق العمل.

٤- (٥١٪) من العينة يفضلون العمل بعد التقاعد بنفس طبيعة عملهم قبل التقاعد، و (٢٨٪) يفضلون عملاً قريباً من طبيعة عملهم قبل التقاعد، فى حين أن قرابة (٢٠٪) يفضلون نوعاً مختلفاً عن طبيعة عملهم قبل التقاعد.

٥- (٥٢٪) من العينة يفضلون العمل بالدوام الكامل بعد تقاعدهم. وقرابة (٤٥٪) يفضلون العمل بنصف الدوام اليومى.

٦- قرابة (٨٠٪) من المبحوثين يفضلون العمل بالقطاع الحكومى أو شبه الحكومية ، و(١٢٪) يفضلون العمل بالقطاع الأهلى.

٧- (٨٨٪) من العينة يفضلون العمل بعد التقاعد مقابل أجر ، وقرابة (١٢٪) لا يمانعون من العمل بدون أجر فى المجالات الخيرية.

٨- (٥٥٪) من المجيبين يبدون رغبة عالية جداً وعالية فى الانخراط فى مجال التدريب ، وقرابة (٢٧٪) يبدون رغبة متوسطة فى التدريب بحسب متطلبات سوق العمل.

ثامناً - الأعباء المالية التى يتحملها الصندوق نتيجة لنظام التقاعد المبكر ونتائج استطلاع آراء المتقاعدين بحسب مستوياتهم التعليمية نحو من يستفيد أكثر من غيره من صندوق التقاعد ومدى إمكانية تعزيز وضع الصندوق المالى من وجهة نظر المتقاعدين وفقا للتالى:

١- (٤٠٪) ممن تقل مؤهلاتهم العلمية عن الثانوية العامة ، وقرابة (٤٢٪) من حملة الثانوية العامة و(٥٠٪) من الجامعيين و(٥٧٪) من مؤهلى الدراسات العليا يرون أن المتقاعد مبكراً يستفيد من الصندوق أكثر من المتقاعد عند السن النظامية.

٢- (٥٢٪) من الجامعيين يرون ربط التقاعد المبكر بسنوات الخدمة وبلوغ سن (٥٠) عاماً للموظف المدنى لتقصير فترة الاستفادة من الصندوق ، و(٣١٪) ظلوا محايدين دون إبداء رأى فى هذا الموضوع.

٣- (٤٨٪) من حملة مؤهل الثانوية العامة يرون ربط التقاعد المبكر بسنوات الخدمة وبلوغ (٥٠) عاماً للموظف المدنى إسهاماً فى تقصير مدة الاستفادة من صندوق التقاعد وتمديد فترة دفع الاشتراك ، و(٣١٪) من نفس الفئة لا يوافقون على ذلك.

٤- (٤٣٪) من مؤهلى الدراسات العليا ، و(٤٧٪) من الجامعيين و(٦٪) من مؤهلى الثانوية العامة و(٤٣٪) من مؤهلى دون الثانوية العامة يرون ربط التقاعد المبكر بسنوات الخدمة وبلوغ سن (٤٥) عاماً لمنسوبى القطاعات العسكرية. وهذه النسب باستبعاد المحايدين تصبح أعلى نسب للمجيبين من عينة البحث.

٥- وحول اتجاهات المتقاعدين نحو الإسهام بمبلغ (٥٪) من مرتب عمل ما بعد التقاعد مشاركة بتمويل الصندوق كانت الإجابات كالتالى:

(٤٦٪) من مؤهلى دون الثانوية العامة و(٤٥٪) من مؤهلى الثانوية العامة و(٥٣٪) من الجامعيين و(٣٨٪) دراسات عليا لا يوافقون إطلاقاً على حسم (٥٪) من راتب أى عمل بعد التقاعد لصالح تمويل صندوق التقاعد. وهذه النسب باستبعاد المحايدين من المجيبين تصبح أعلى نسبة من العينة المبحوثة أبدت رأيها فى الاستبانة .

أهم نتائج الدراسة النظرية وما رافقها من المقارنات:

هذه النتائج مستمدة من الدراسة النظرية ومبنية على ما توافر من معلومات من المصلحة ، وما تم من مقارنات بين مميزات أنظمة التقاعد فى المملكة وأنظمة التقاعد لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية. وتتلخص أهم النتائج فيما يلى:

١- أعلى نسبة لاشتراك التقاعد يدفعها الموظف السعودى وهى (٩٪) من الراتب الأساسى ، فى حين أن بقية دول مجلس التعاون الأخرى يتراوح ما يدفعه الموظف بين (٢-٦٪) من الراتب الأساسى فحسب.

٢- تدفع دولة الكويت أعلى نسبة لمشاركة الدولة في مؤسسة التأمينات الاجتماعية لصالح تأمينات العسكريين وهي (٣٢٪) من الراتب الأساسي ، وتدفع الحكومة السعودية (١٣٪) لصالح صندوق تقاعد منسوبي القطاع العسكري ، و(٩٪) لصالح القطاع المدني ، وتحسم سلطنة عمان (٦٪) من الموظف وتدفع (١٥٪) من راتبه الأساسي كحصة مناظرة . وكذلك دولة البحرين تحسم (٥٪) وتدفع (١٠٪) من مرتب الموظف الأساسي كحصة مناظرة.

٣- سن التقاعد الإجباري لدى دول مجلس التعاون (٦٠)عاماً للمدنيين والعسكريين باستثناء دولة الكويت فإن سن التقاعد الإجباري (٦٥)عاماً و(٦٠) عاماً للضابط و(٥٥) عاماً للجندي . وكذلك المملكة حيث سن التقاعد الإجباري للموظف المدني (٦٠) عاماً ، وللضباط يتراوح السن التقاعدي بين (٤٢-٥٨) عاماً وللجندي ٤٤عاماً.

٤- عدد سنوات الخدمة اللازمة للحصول على كامل آخر مرتب يختلف الأمر بين دولة وأخرى مثلاً.

- المملكة ودولة البحرين تطلب من الموظف المدني إكمال (٤٠) عاماً . وتطلب المملكة من العسكري إكمال (٣٥) عاماً والبحرين تطلب من العسكري إكمال (٣٢) عاماً.

- سلطنة عمان تطلب من الموظف المدني إكمال (٢٠) عاماً ليحصل على (٨٠٪) من آخر المرتب الأساسي.

- دولة الإمارات العربية تطلب من الموظف المدني والعسكري إكمال (٣٥) عاماً.

- دولة الكويت تطلب من الموظف العسكري (٢٧,٥) عاماً للحصول على كامل آخر مرتب وبالنسبة للموظف المدني لا بد أن يكمل (٣٠) عاماً للحصول على (٩٥٪) من المرتب الأساسي.

٥- التقاعد المبكر بالمملكة ودولة البحرين تطلبان بنظاميهما إكمال (٢٥)سنة خدمة للحصول على التقاعد المبكر للموظف المدنى. ودولة الإمارات تطلب من المدنى والعسكرى إكمال (١٥) سنة خدمة فقط. وبقية دول مجلس التعاون تطلب بين (١٠-٢٠) سنة خدمة وتربط الحد الأدنى بسن طالب التقاعد المبكر.

٦- الحد الأدنى لمعاش التقاعد فى دول مجلس التعاون موضح بحسب الدولة بالتالى:

- المملكة العربية السعودية (عسكرى/مدنى) لا يقل عن ١٥٠٠ريال.
- دولة الإمارات العربية المتحدة: ٣٧٥٠ درهماً للدرجة الرابعة من الحلقة الثالثة فما فوق و٢٥٠٠ درهم باقى الدرجات.
- دولة الكويت: موظف مدنى لا يقل عن (٦٥٪) من آخر مرتب قبل التقاعد وموظف عسكرى لا يقل عن (٧٥٪) من آخر مرتب قبل التقاعد إذا كان سنه فوق (٤٥) سنة أو (٦٥٪) من المرتب إذا كان سنه دون ذلك.
- سلطنة عمان : موظف مدنى لا يقل المعاش الشهرى عن (٨٠) ريالاً عمانياً .
- دولة البحرين الحد الأدنى للمعاش الشهرى (مدنى/عسكرى) لا يقل عن (١٣٥) دينارًا بحرينيًا.

٧- كشفت البيانات أنه ليس من بين دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية من تأخذ بنظام الادخار للموظفين إلى جانب نظام التقاعد مع ما فى ذلك من فوائد تعود على المدخرين وتساعد على تنمية موارد صناديق التقاعد أو التأمينات الاجتماعية.

٨- ملخص مجمل ما يستفاد من مقارنة أنظمة التقاعد لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية يوضح أن نظام التقاعد السعودى هو الأعلى بالحسميات من الموظفين (٩٪ من الراتب الأساسى) ومن أطولها فى سنوات الخدمة (٤٠ سنة) للحصول على كامل الراتب عند التقاعد، إضافة إلى أنه هو الأقل غالباً فيما يخص بقية المميزات .

لخدمة أغراض البحث كان لا بد من التعرف على الوضع المالى الحالى لصندوق مصلحة معاشات التقاعد وذلك من خلال استخدام الوثائق المتوافرة لدى أرشيف معهد الإدارة العامة بالرياض للاطلاع على ما يرد ويصرف ويتوافر للصندوق فى بعض السنوات للقياس عليه. لذا رجعنا بالبحث إلى ما قبل (٢٩) سنة تقريباً وأخذنا عشوائياً عام ١٣٩٣هـ وعام ١٤٠٠هـ وعام ١٤٠٨هـ وكان واضحاً وجود الوفر المالى لكل عام من الأعوام المذكورة وبطرح المصروفات من الواردات للسنوات الثلاث فقط تبين أن الوفر أكثر من سبعة مليارات وثمانمائة وسبعة وستون مليون ريال (٧،٨٦٧،١٦٢،٠٠٠) .

وبحسب المعلومات المتوافرة للباحثين من المصلحة لفترة عشر سنوات (١٤١١-١٤٢٠هـ) حديثة ، تبين أن وفر المصروفات من الواردات للسنوات العشر المحددة أعلاه يبلغ ما يزيد على مائة وستة وعشرين مليار وأربعمائة وواحد وثلاثين مليون ريال (١٢٦،٤٣١،٨٧٦،٩١٢) ، وتأسيساً على ذلك قد لا نكون بعيدين عن الصحة إذا استنتجنا أن رأسمال الصندوق فى الوقت الراهن يبلغ مائتى مليار ريال أو يزيد. وأن عائدات استثمار مائتى مليار ريال قد تبلغ أو تزيد عن ١٢ مليار ريال فى العام. وهذا العائد عند حصوله يصبح أكثر من أعلى مصروفات الصندوق السنوية التى هى حتى عام ١٤٢٠هـ لم تبلغ عشرة مليارات ريال.

وفى أدبيات التأمينات والشئون الاجتماعية العالمية تأكيد على أنه إذا ما توافر لدى أية مؤسسة تأمين اجتماعى ثلاثة أضعاف مصروفاتها السنوية أو أكثر فإن مركزها المالى يعد متميزاً وقياساً على ذلك يعتبر المركز المالى لصندوق معاشات التقاعد أكثر من متميز فى الوقت الحاضر.

من الاستعراض السابق لمركز الصندوق المالى تتعزز النظرة إلى التوقع فى تحسين المستوى المعيشى للمتقاعدين عن طريق زيادة معاشاتهم وخصوصاً الشرائح الدنيا ذوى المعاشات المتدنية.

توصيات الدراسة:

المحور الأول - مصلحة معاشات التقاعد (الخدمات المقدمة والأخرى المتوقعة من المصلحة):

١- بالنظر إلى ما كشفته نتائج الدراسة من أنه من أهم أسباب التقاعد المبكر دافع البحث عن تحسين مستوى الدخل لدى الأفراد وبالنظر إلى ما يترتب على التقاعد المبكر من عبء مالى تتحمله صناديق التقاعد وهدر لخبرات يفقدها الجهاز الحكومى وهو بحاجة إليها- توصى الدراسة برفع الحد الأدنى لسنوات الخدمة المطلوبة للتقاعد المبكر و إعادة النظر لتحسين مرتبات الموظفين.

٢- بالنظر إلى أن العمالة غير السعودية لا تزال تمثل (٥٩٪) من القوى العاملة فى المملكة ، وأن دولاً أوفر حظاً من المملكة فى خبرات قواها البشرية وكثرة عددها قد رفعت سن التقاعد إلى (٦٥) سنة وأحياناً تزيد ،لذا توصى الدراسة برفع سن التقاعد الإجبارى إلى (٦٥) سنة للمدنيين وللعسكريين بحسب رتبهم إضافة (٤) سنوات لما هو مقرر فى النظام الحالى .

٣- لتدنى معاشات الغالبية العظمى من المتقاعدين توصى الدراسة بإيجاد برنامج عناية صحية تتولى مصلحة معاشات التقاعد المشاركة فى تمويله وتتولى كامل إدارته والإشراف عليه ومن أهم ما ينبغى أن يتبناه هذا البرنامج:

- إيجاد مستشفى فى العاصمة الرياض وبعد نجاح التجربة يمكن أن تعمم على كبرى المدن.

- برنامج تأمين صحى للراغبين من المتقاعدين يوفر لهم أفضل عناية ومميزات ممكنة.

- إيجاد صيدليات لبيع الأدوية بأسعار مخفضة للمتقاعدين أو الاتفاق مع بعض الصيدليات الموجودة لتحقيق مثل هذا الغرض.

٤- توصى الدراسة بإعفاء المتقاعدين من جميع الرسوم الحكومية وإيجاد سبيل تتبناه مصلحة معاشات التقاعد من شأنه الحصول على تخفيضات فى وسائل المواصلات وتأمين ضروريات المعيشة خصوصاً لأصحاب المعاشات المتدنية من المتقاعدين.

٥- توصى الدراسة بإيجاد مشروع إسكان مناسب لأصحاب المعاشات المتدنية من المتقاعدين يؤجر إليهم بمقابل مناسب لدخولهم المالية.

٦- أغلبية المجيبين من عينة البحث يطالبون بتأسيس فروع للمصلحة فى المناطق المختلفة لتقديم بعض الخدمات الضرورية ؛ لذا توصى الدراسة بتحقيق هذا المطلب حيث الكثافة العددية للمتقاعدين فى الدمام وجدة ومدينة أبها .

٧- توصى الدراسة بإيجاد مكتب لدى المصلحة يتولى توفير قاعدة بيانات عن المتقاعدين (بما فى ذلك عناوينهم) ويكون واسطة اتصال بين الراغبين بالعمل من المتقاعدين وجهات العمل الراغبة بالاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين.

٨- توصى الدراسة بإضافة عضوين يمثلان المتقاعدين فى مجلس إدارة مصلحة معاشات التقاعد.

المحور الثانى - تأسيس جمعية للمتقاعدين.

بالنظر إلى ما توصلت إليه نتائج الدراسة أصبح ممكناً اقتراح التوصيات التالية:

١- تأسيس جمعية لخدمة المتقاعدين يكون لها استقلالها الذاتى.

٢- تتشكل الجمعية العمومية من جميع المتقاعدين ويدفع المشتركون فى الجمعية رسوم سنوية رمزية لعضوية الجمعية.

٣- تتشكل مجالس ولجان الجمعية العاملة عن طريق الانتخاب.

٤- تنشأ جمعية المتقاعدين تحت إشراف وزارة العمل والشئون الاجتماعية وبالتنسيق الكامل مع مصلحة معاشات التقاعد.

٥- تتولى الجمعية إصدار النشرات الإعلامية وإجراء الدراسات الاجتماعية ذات الاهتمام والاختصاص بأمور المتقاعدين.

المحور الثالث - توحيد نظام التقاعد مع نظام التأمينات الاجتماعية.

نتيجة لما توصلت إليه الدراسة مستمداً من الأدبيات النظرية ومنحى اتجاهات المتقاعدين توصى الدراسة بما يلى :

١- توحيد نظامى التقاعد المدنى والعسكرى مع نظام التأمينات الاجتماعية فى كل ما يسهل الانتقال من نظام إلى آخر دون فقدان أى ميزة تقاعدية.

٢- إيجاد مؤسسة موحدة واحدة ترعى شئون المتقاعدين من القطاعين الحكومى والأهلى.

المحور الرابع - سن التقاعد المناسبة فى ظل التطور الصحى والاحتياجات المستقبلية.

بالنظر إلى ما أمكن استنتاجه من أدبيات الدراسة النظرية حول ارتفاع متوسطات الأعمار فى العالم وفى المملكة العربية السعودية وما توصلت إليه نتائج الدراسة الميدانية توصى الدراسة الحالية بالتالى:

١- رفع سن التقاعد الإجبارى للموظف المدنى إلى (٦٥) سنة.

٢- رفع سن التقاعد الإجبارى للمشتغلين فى قطاع التدريس والتدريب إلى (٧٠) سنة.

٣- رفع سن التقاعد الإجبارى للطيارين العسكريين بحسب رتبهم وذلك بإضافة (٤) سنوات إلى الموجود فى النظام حالياً ، حيث تتراوح فترات الخدمة بين ٤٦-٦٠سنة (بدل ٤٢-٥٦ سنة).

٤- رفع سن التقاعد الإجبارى لغير الطيارين من العسكريين بحسب رتبهم وذلك بإضافة (٤)سنوات إلى الموجود فى النظام حالياً ، حيث تتراوح فترات الخدمة بين ٤٨-٦٢سنة (بدل ٤٤-٥٨ سنة).

٥- توصى الدراسة بتقصير فترة سنوات خدمات المرأة بحيث تصبح ٣٠بدل (٤٠) سنة للتقاعد واستحقاق كامل آخر مرتب.

٦- لمزيد من استثمار المعرفة والخبرة وتخفيض بعض العبء عن صندوق التقاعد توصى الدراسة برفع الحد الأدنى لعدد السنوات المطلوبة للخدمة قبل استحقاق التقاعد المبكر إلى (٢٥) عاماً للمدنيين و(٢٠) عاماً لمنسوبى القطاع العسكرى بموافقة الجهة التى تملك حق التوظيف وإلى (٢٧) سنة للمدنيين و(٢٢) سنة للعسكريين بقوة النظام .

المحور الخامس - الوضع الاقتصادى والمعيشى للمتقاعدين.

بالنظر إلى ما تم من مقارنات لأنظمة تقاعد دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بأنظمة التقاعد السعودية وما وضحته تلك المقارنات من نتائج تتقدم فى معظم مميزاتها على أنظمة التقاعد السعودية وما بينته كذلك نتائج الدارسة الميدانية من ارتفاع ملحوظ لنسبة متدنى الدخل بين المبحوثين من المتقاعدين توصى الدراسة بالتالى:

١- رفع الحد الأدنى للمعاش التقاعدى إلى ثلاثة آلاف ريال نظراً لارتفاع نسبة من لا دخل لهم غير المعاش التقاعدى وكثرة المعولين شرعاً لدى هذه النسبة من المتقاعدين الذين يطالبون بثلاثة آلاف كحد أدنى للمعاش ، وقد أويد مطلبهم من قبل ثلاثة من بين أربعة أعضاء لمجلس إدارة المصلحة أجابوا على استبانة البحث والرابع من الأعضاء لم يعارض الزيادة وإنما رأى رفع المعاش التقاعدى إلى ألفى ريال فقط.

٢- إقرار ما مقداره (٥٪) علاوة سنوية للمعاش التقاعدى لمواكبة ارتفاع مستويات المعيشة فى المجتمع وتحقيق التوازن مع ارتفاع الأسعار وغلاء المعيشة.

٣- توصى الدراسة بإدخال البدلات ضمن حسميات التقاعد ، حيث تشكل للعسكريين وبعض الموظفين جزءاً مهماً من الرواتب الشهرية التى يفتقدونها عند التقاعد فيصبح الفارق كبيراً جداً بين الراتب والمعاش التقاعدى .

المحور السادس - الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين فى مجالات العمل المختلفة:

بالنظر إلى رغبة نسبة عالية من المتقاعدين بالعمل بعد التقاعد واستعدادهم كذلك للتدريب لكسب مهارات تتناسب واحتياجات سوق العمل توصى الدراسة بالتالى:

١- إيجاد مراكز تدريب تتناسب مع تطلعات وقدرات المتقاعدين وتوفر المطلوب من المهارات التى يحتاجها سوق العمل.

٢- إيجاد كادر أو لائحة لعمل المتقاعدين تنظم الأجور وساعات العمل اليومى لكل مجال من مجالات العمل التى يتم الالتحاق بها من قبل فئات المتقاعدين.

٣- إعادة النظر فى قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٦٠٥/١) فى ١٤٢٠/٢/١٧هـ الذى نص على إيقاف التعاقد مع المتقاعدين بما يرفع قيد المنع عند الاحتياج إلى الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعد .

المحور السابع: الأعباء المالية التى يتحملها صندوق التقاعد نتيجة للتقاعد المبكر وقصر مدة الخدمة.

١- توصى الدراسة بتعديل أنظمة التقاعد الحالية باتجاه يؤدى إلى توسيع فترة دفع الاشتراكات وتقصير فترات الصرف من الصندوق

٢- إسهاماً فى تغذية صندوق التقاعد توصى الدراسة أن يتم حسم (٥٪) من راتب أى عمل إضافى يحصل عليه الشخص بعد تقاعده ما دام أنه يعمل ، وفى نفس الوقت يستلم معاشاً تقاعدياً من الصندوق.

٣- من أجل تعزيز جوانب الاستثمار المالى لدى المصلحة وزيادة الاسهام فى تمويل المشاريع الوطنية مع توفير أسباب رفاهية الموظف والعامل بعد تقاعده توصى الدراسة:

بإيجاد صندوق ادخار ملزم لموظفى الدولة واختيارياً للعاملين فى القطاع الأهلى تديره مصلحة معاشات التقاعد تحت إشراف الدولة ، بحيث يكون الإسهام فى

هذا الصندوق فى حدود (٢٪) من المرتب الشهرى. وتعاد المدخرات بأرباحها المقننة للمستفيد دفعة واحدة عند بلوغه سن التقاعد النظامى.

٤- بالنظر إلى أن تداخل الشرائح الاجتماعية مع بعضها البعض أمر مألوف فى كل المجتمعات البشرية ، حيث يتم ضمن عملية تحولات تاريخية واجتماعية ينتج عنها اتساع شريحة وضمور أخرى. الأمر الذى يترتب عليه تغير فى مراكز الأفراد والجماعات ضمن صيرورة الحراك الاجتماعى (Social Mobility).

ولأهمية إدارة التغيير الاجتماعى للمخطط ومتخذ القرار لترشيد سياسات التنمية الشاملة يوصى الباحثان بإجراء دراسة اجتماعية تتم على مستوى المجتمع السعودى بغرض التعرف على إمكانيات المناطق واحتياجاتها المادية والبشرية بما يساعد على تحديد نوع النشاط المناسب لأوضاع كل منطقة من مناطق المملكة وفقاً لما يتوافر بها من الإمكانيات المادية والبشرية ، ويحقق قدراً من التوازن التنموى بين المناطق وبين الأرياف والمدن فى المجتمع.



المراجع

١- الكتب:

١- أبا الخيل ، راشد محمد ، " الشيخوخة ومركز العناية بالمسنين فى العالم (أطروحة دكتوراه مترجمة إلى اللغة العربية) من جامعة بوسطن / الولايات المتحدة الأمريكية عام ، ١٩٩٨م.

٢- إبراهيم ،سيد سلامة ، رعاية المسنين: قضايا ومشكلات الرعاية الاجتماعية للفئات الخاصة (الجزء الثانى) ، المكتب العلمى للكمبيوتر والنشر والتوزيع ، الإسكندرية، ١٩٩٧م .

٣- ابن تنباك ، منصور بن جهز، العلاقة بين نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس والاستثمار البشرى فى الجامعات (رسالة ماجستير) جامعة الملك عبد العزيز/ كلية الاقتصاد والإدارة - قسم الإدارة، الفصل الدراسى الأول ١٤١٦هـ .

٤- أبو حطب ، فؤاد ، أمال صادق ، نمو الإنسان من مرحلة الجنين إلى مرحلة المسنين ، ط٢، القاهرة ،مكتبة الأنجلو المصرية ١٩٩٠م.

٥- ابن صنيتان ، محمد، التقاعد، ط٢ ، المركز العربى للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض ، ١٤١٣هـ.

٦- إسكندر ، نبيل رمزى، الأمن الاجتماعى وقضية الحرية ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، ١٩٨٨م.

٧- الإبراهيم ، صالح بن عبد الله بن محمد ، الاستحقاقات التقاعدية المدنية (دراسة لاستكمال متطلبات دبلوم عالى فى دراسات الأنظمة) معهد الإدارة العامة ، الرياض، عام ١٣٩٥هـ.

٨- الأمانة العامة لمجلس القوى العاملة ومركز أبحاث مكافحة الجريمة بوزارة الداخلية (المملكة العربية السعودية)، البطالة وأثرها على معدلات الجريمة ، الرياض ، صفر١٤١٨ هـ.

٩- الباشا، محمد فاروق ، التأمينات الاجتماعية : ونظامها فى المملكة العربية السعودية معهد الإدارة العامة (ط٢) الرياض ١٤١٦هـ.

١٠- الدبو،إبراهيم فاضل ، الضمان الاجتماعى فى الإسلام : مع عرض لبعض القوانين المعاصرة مطبعة الرشاد ، بغداد ٩ رجب ١٤١٠هـ.

١١- الديوان العام للخدمة المدنية (وزارة الخدمة المدنية) ، الخدمة المدنية فى مائة عام (من ١٣١٩هـ - عام ١٤١٩هـ)، الرياض ، ١٤١٩هـ .

١٢- السدحان ، عبدالله ناصر ، رعاية المسنين فى المملكة العربية السعودية ، مطابع الجمعة الإلكترونية ، الرياض ١٤٢٠هـ .

١٣- السيف ، عبدالمحسن بن فهد ، الكبر والتكيف الاجتماعى : دراسة ميدانية مطبقة على المتقاعدين فى مدينة الرياض ،مركز البحوث: كلية الآداب ، جامعة الملك سعود، الرياض ١٤٢٠هـ ١٩٩٩م .

١٤- الصبخة ، خالد إبراهيم ، التقاعد المدنى وتطبيقاته فى المملكة العربية السعودية (دراسة لاستكمال متطلبات دبلوم عالى فى دراسات الأنظمة) معهد الإدارة العامة ، الرياض ، ١٤٠٥-١٤٠٦هـ .

١٥- العبد الهادى ، عبد الله سليمان ، إجراءات صرف الحقوق التقاعدية : دراسة وصفية تحليلية (دراسة لاستكمال متطلبات الحصول على دبلوم عالى فى الرقابة المالية)، معهد الإدارة العامة / الرياض ١٤١٨هـ .

١٦- العبيدى ، إبراهيم بن محمد ، المتقاعدون سلسلة بحوث مركز أبحاث مكافحة الجريمة البحث الحادى عشر- وزارة الداخلية الرياض ١٤١٠هـ -١٩٨٩م .

١٧- العساف، صالح بن محمد ، المدخل إلى البحث فى العلوم السلوكية ، العبيكان للطباعة والنشر ، الرياض ، ١٤٠٩هـ - ١٩٨٩م .

١٨- الغريب ، عبد العزيز بن على ، أزمة التقاعد كيف نواجهها ؟ (بحث لم ينشر) ، الرياض شعبان ١٤٢٠هـ .

١٩- الغريب ، عبد العزيز على ، المتقاعدون : بعض مشكلاتهم الاجتماعية فى مواجهتها (رسالة ماجستير مطبوعة)، الرياض ١٤١٦ هـ - ١٩٩٥م .

٢٠- الغيث ، محمد ومنصور المعشوق ، توظيف العمالة المواطنة فى القطاع السعودى، معهد الإدارة العامة ، الرياض ١٤١٧هـ - ١٩٩٦م .

٢١- الفـرحـان ، راشـد و آخـرون (فـريق عـمل) ، مـسـودة مـشـروع النظام الاسترشادى للتقاعد المدنى فى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ، الكويت ، ١٩٨٩/١٢/١م

٢٢- القرضاوى ، يوسف ، مشكلة الفقر وكيف عالجها الإسلام مكتبة وهبة القاهرة ١٣٩٥هـ ١٩٧٥م .

٢٣- المكتب التنفيذى : لمجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، رعاية المسنين فى المجتمعات المعاصرة (قضايا واتجاهات) : سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية (١٨) رجب ١٤١٢هـ - يناير ١٩٩٢م .

٢٤- جامعة الدولة العربية (الأمانة العامة)، مشروع : نظام التقاعد لموظفى جامعة الدولة العربية.

٢٥- جامعة الدولة العربية (الأمانة العامة) ، ملاحظات الدول الأعضاء عن نظام التقاعد والنظام الاجتماعى.

٢٦- درويش، حسين ومصطفى الأبرشى ، شرح : الخدمة والمعاشات للعاملين المدنين والعسكريين وذوى الكوادر الخاصة، بدولة الإمارات العربية المتحدة وفقا لآخر التعديلات ، وزارة الدولة لشئون مجلس الوزراء ، أبوظبى. ١٩٨١م.

٢٧- دولة البحرين : رئاسة الوزراء ديوان الموظفين ، تقرير دولة البحرين حول تطوير نظم الخدمة المدنية ونظم العاملين المقدم إلى جلسة الحوار فى إطار اجتماع الدورة العامية الثلاثين للجمعية العمومية للمنظمة العربية للتنمية الإدارية القاهرة ، ١٧ و١٨ أكتوبر ١٩٩٣م .

٢٨- شتا، السيد على ، دراسات فى : المجتمع السعودى (الكتاب الجامعى) ، دار عالم الكتب للنشر والتوزيع ، الرياض ،١٤١٢هـ .

٢٩- شرف ، ليلى عبدالله محمد جمال ، توافق المتقاعدين مع الحياة الأسرية والاجتماعية فى مدينة جدة (رسالة ماجستير لم تنشر) كلية الآداب / قسم الاجتماع، جامعة الملك عبدالعزيز ١٤١٧- ١٩٩٧م .

٣٠- عبد الله ، عثمان حسين (المستشار) ، الزكاة الضمان الاجتماعى الإسلامى، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع ، المنصورة (مصر) ، ١٤٠٩هـ - ١٩٨٩م.

٣١- عمر، معن خليل، مناهج البحث فى علم الاجتماع، دار الشرق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ١٩٩٦م.

٣٢- كامل ، محمد المغربى ، السلوك التنظيمى: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة التنظيم ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ،١٤١٤هـ ١٩٩٣م .

٣٣- مجلس التعاون لدولة الخليج العربية - الأمانة العامة ، دراسة مقارنة لأنظمة وقوانين التقاعد المدنى فى دول مجلس التعاون ، الرياض ١٩٨٦م .

٣٤- يحفوفى ، سليمان ، الضمان الاجتماعى فى الإسلام : وأثره الوقائى ضد الجريمة ، الدار العالمية ، بيروت ، ١٤٠٢هـ، ١٩٨٢م.

٢- الدوريات :

١- آل مذهب ، معدى محمد ، "تسرب أعضاء هيئة التدريس من مؤسسات التعليم العالى دراسة استطلاعية على جامعة الملك سعود "، الإدارة العامة مج ٣٨، العدد (١) محرم ١٤١٩هـ مايو ١٩٩٨م، ص ١-٥١ .

٢- ارتوس، باتريك ،" تمويل أنظمة (المدخرات والنمو) " المجلة الدولية للتأمينات الاجتماعية ، العدد(٢-٣) ١٩٩٤م، جنيف ص ١٠٦-١٢١ .

٣- الثقفى، سلطان أحمد سلطان، الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والأمنية لزيادة العمالة الوافدة ونقص توظيف القوى العاملة فى القطاع الأهلى، الإدارة العامة، المجلد (٤٠) ، العدد (٣) رجب ١٤٢١هـ - أكتوبر ٢٠٠٠م، ص ٥٣٥ - ٥٧٣ .

٤- الخريف ، رشود بن محمد ، التركيب العمرى والنوعى لسكان المملكة العربية السعودية : دراسة التباين الجغرافى والتغيرات الديمغرافية ، دارة الملك عبدالعزيز ، العدد الثانى، ١٤٢٠هـ ص ٥-١٠٧ .

٥- الراشد، عبدالعزيز راشد ، أنظمة التقاعد لموظفى الحكومة العربية السعودية وكيفية إدارتها وتمويلها ، مجلة الإدارة العامة ، العدد العاشر جمادى الأولى ١٣٩٠هـ يوليه ١٩٧٠م، ص٥-١٦ .

٦- السوداني ، عبدالعزيز على وأحمد يوسف عبد الخير ، مستقبل السعودة ونمو إنتاجية العمل ، معهد الإدارة العامة ، المجلد (٤١) العدد (١) محرم ١٤٢٢هـ أبريل ٢٠٠١ ، ص ١ - ٥٠ .
٧- الشلال ، خالد احمد ، الأبعاد الأساسية لظاهر التقاعد الإدارى المبكر بين الموظفين الكويتيين: دراسة تحليلية ، مجلة العلوم الاجتماعية ، المجلد الرابع والعشرون - العدد الأول ربيع ١٩٩٦م، ص ١٣٥-١٨٥ .
٨- الطحيح ، سالم مرزوق ، ظاهرة التقاعد الإدارى (المبكر) فى دولة الكويت : الأسباب والحلول، مجلة : التعاون، العدد : ٣١، ربيع الأول ١٤١٤هـ- سبتمبر ١٩٩٣م ص ١١٨-١٧١ .
٩- الطحيح ، سالم مرزوق ، "التقاعد الإدارى وسياسات تخطيط القوى البشرية فى بعض قطاعات التوظيف الرئيسية بدولة الكويت "، الإدارى ، العدد (٥١)، جمادى الآخر ١٤١٣ديسمبر ١٩٩٣م، ص٦٣-٩٠ .
١٠- العبيدى ، إبراهيم بن محمد، دوافع العمل وخصائص العائدين للعمل بعد التقاعد فى المملكة العربية السعودية مجلة الأمن ، العدد (٨) ، رمضان ١٤١٤هـ ، ص ٤٣-٦٨ .
١١- العبيدى ، إبراهيم محمد ، العلاقة بين التقييم الذاتى للحالة الصحية بعد التقاعد والخصائص الاجتماعية والاقتصادية والديمغرافية للمتقاعد : دراسة ميدانية لعينة من المتقاعدين فى المملكة العربية السعودية مجلة العلوم الاجتماعية ، المجلد السادس عشر العدد الرابع شتاء ١٩٨٨م ص ٤٧-٦٣ .
١٢- الفنجرى، محمد شوقى ،" الضمان الاجتماعى فى الإسلام "، الإدارة العامة، العدد ٢٥، ربيع الآخر ١٤٠٠هـ ١٩٨٠.
١٣- بوتير،تيوبستى، "مقارنة دولية لصناديق التأمين الاجتماعى وصناديق التقاعد من منظور المدخرات الوطنية "، المجلة الدولية للتأمينات الاجتماعية، العدد (٢)، ١٩٩٤م، جنيف ص ١٢٣-١٤٩.
١٤- تامبورى ، حيوفانى ،" تأمين المعاشات ومدى إمكانية مساهمة المؤسسات

التجارية الخاصة فيه ، المجلة الدولية للتأمينات الاجتماعية، العدد (٣) ، ١٩٩٣م جنيف، ص١٢٣-١٥٠ .

١٥- توبسون ، لورنس هـ، " المزايا والعيوب فى أنظمة الرعاية الاجتماعية المختلفة"، المجلة الاولية للتأمينات الاجتماعية، العدد (٣-٤) ، ١٩٩٥، جنيف، ص١١٤-١٣٢ .

١٦- حسن محمد عبدالقادر، الدورالفعال المتميز الذى يمكن أن تؤدية هيئة عامة للتقاعد من خلال التوظيف والاستثمار الجيد للأموال ، التنمية الإدارية ، العدد ٦٤، يوليو ١٩٩٤م ، ص٢٢-٢٦.

١٧- حنين، محمد نظام التغطية الاجتماعية فى قطاع الوظيفة العمومية، مجلة الشئون الإدارية ، العدد : ١٠، ١٩٩٥م ، ص ٥٧-٩٤.

١٨- رنيوا ، ايما نويل ، " تمويل معاشات التقاعد : نظام الاستقطاع أثناء الخدمة ونظام التمويل فى الاتحاد الأوربى" المجلة الدولية للتأمينات الاجتماعية، العدد (٣-٤) ، ١٩٩٥م، جنيف ص ٨٤-١١٠ .

١٩- صابر ، محمد غازى ،" تقدير عبء زيادة معاش التقاعد والعجز والوفاء بسلطنة عمان للفترة من ١٩٩٣إلى ٢٠٠٠م" الإدارى، العدد (٤٨-٤٩) رمضان - ذو الحجة ١٤١٣هـ مارس - يونيو ١٩٩٣م ص ١٣٢ - ١٥٨.

٢٠- عابد ، أحمد بن درويش،" أعداد جداول حياة مختصرة للسكان السعوديين لكل من الذكور والإناث " مجلة جامعة الملك سعود ، المجلد الخامس العلوم الإدارية (٢) ، ١٤١٣هـ (١٩٩٣م) ص ٣٦١ - ٣٨٦ .

٢١- عبيد محمد طه ،" التضجر الاقتصادى وأثره على الحقوق التأمينية طويلة الأجل (المعاشات) وطرق العلاج "، المدير العربى ، عدد ١٢٧- ١٤٠، ١٩٩٧م ص١٧-٥١ .

٢٢- لا باتون ، ستيفن (المحرر الإدارى فى صحيفة النيويورك تايمز)، "خطة تقاعد ترضى العمال "، الإدارى ، المجلد ١٤، العدد: ١ كانون الثانى (يناير) ١٩٨٨م، ص٢٠٢١.

٢٣- مـاك جليفـرى، روجـر بيبـى ووران ، " تفـادى مشـاكل تقـاعـد المسنين اسـتـراتيـجيـة مـحـفـوفـة بالمخـاطـر : تقـريـر البنك الدولى "، المجلة الدوليـة للتأمينات الاجتماعية ، العدد (٣-٤) ، ١٩٩٥، جنيف ، ص١٣٢-١٨٦ .

٢٤- موبناجـا، ايمـانويل ، " استـثـمـار احتيـاطى التـأمين الأجتمـاعى فى أوقـات الأزمـات (تجـربة الكاميرون)، المجلة الدولية التأمينات الاجتمـاعيـة ، العـدد (٢) ، ١٩٩٥م، جنيف ص ٦٨-٨٥

٢٥- هوشمـان ، جلبيرتو وجون ب ويليام سون ، " نظام التقاعد فى القطاع العام البـرازيلى : التـعـديلات والآثار السـيـاسـيـة " ، المجلة الدوليـة للتـأمـينات الاجتماعية ، العدد (٢) ، ١٩٩٥، جينف ، ص٤٦-٦٧ .

٣- أنظمة / وثائق:

١- الأمـانة العـامـة لمجلس الوزراء /المملكة العـربيـة السـعـوديـة ، قـرار رقـم (١٨٣) وتاريخ ١٤١٩/٩/٢٤هـ المتـضـمن الموافـقـة على رفـع الحـد الأدنى للمـعـاش التـقـاعـدى أو مـجـمـوع الاسـتـحـقـاقـات عن صـاحب مـعـاش واحد إلى ألـف وخمسمائة ريال لمبررات محضر مجلس إدارة صندوق التقاعد .

٢- الأمـانـة العامـة لمجلس الوزراء قرار رقم (١٠٧) وتاريخ ١٤١٠/٦/٢٥هـ ، بشـأن الموافقـة على لائحـة الجمعيـات والمؤسسـات الخيـرية وحصر نشـاط الخـاضـع منها لأحكام هذه اللائحة داخل حدود المملكة.

٣- الإدارة العـامـة للاستـشـارات / مـعـهـد الادارة العـامـة ، الرياض ، دراسـة إعـادة تنظيم مصلحة معاشات التقاعد ربيع الآخر ١٤١٤هـ .

٤- الديوان الملكى / مـرسـوم ملكى ، رقم أ/ ٩٠ تاريـخ ١٤٢١/٨/٢٧هـ ، النظام الأساسى للحكم.

٥- الديـوان الملكـى / مـرسـوم ملكى رقم م/ ١٥ تـاريخ ١٤٠٨/٥/١٠هـ، تقـديـر : إيرادات ومصروفات صندوق مصلحة معاشات التقاعد .

٦- الفرحان ، راشد وأحمد كاشف و(بقية فريق العمل) مسودة مشروع : النظام الاسـترشـادى للتقـاعد المدنى فى دولة مجلس التعـاون لدول الخليج العـربيـة ،

المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ، الكويت ، ١/١٢/١٩٨٩م .
٧- المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية / المملكة العربية السعودية ، نظام التأمينات الاجتماعية الرياض ، ١٤٢١هـ - ٢٠٠١ م.
٨- دولة البحرين ، المراسيم بقوانين : مرسوم بقانون رقم (١٧) لسنة ١٩٩٥م بشأن شروط وقواعد ضم مدد الخدمة السابقة لموظفى الحكومة الخاضعين لأحكام القانون رقم (١٣) لسنة ١٩٧٥م بشأن تنظيم معاشات ومكافآت التقاعد لموظفى الحكومة وتعديلاته. الصادرة بين عامين ١٩٩٢- ١٩٩٧م .
٩- دولة البحرين رئاسة الوزراء ديوان الموظفين، تقرير دولة البحرين حول : تطوير نظم الخدمة المدنية ونظم العاملين ، المقدم إلى جلسة الحوار فى إطار اجتماع الدورة العادية الثلاثين للجمعية العمومية للمنظمة العربية للتنمية الإدارية. القاهرة ١٧-١٨ أكتوبر١٩٩٣ م.
١٠- ديوان الموظفين رئاسة الوزراء،دولة البحرين، تقرير دولة البحرين حول تطوير نظم الخدمة المدنية ونظم العاملين، المقدم إلى جلسة الحوار فى إطار اجتماع الدورة العادية الثلاثين للجمعية العمومية للمنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة ١٧و١٨أكتوبر ١٩٩٣م.
١١- رئيس ديوان رئاسة مجلس الوزراء (برقية) إلى معالى وزير التعليم العالى ونسخة لمعالى وزير الخدمة المدنية ، الرقم ١٣٠٧٣ بتاريخ ١٤/١٠/١٤٢١هـ بشأن ما رفعة معالى سفير المملكة فى لندن حول إحالة أعضاء هيئة التدريس على التقاعد عند بلوغهم سن ٦٠ عامًا رغم الحاجة إلى خدماتهم ووجود أعداد من المتعاقدين واقتراح معاليه تكليف معهد الإدارة العامة بإجراء دراسة مقارنة لهذا الموضوع .
١٢- مؤسسة التأمينات الاجتماعية / المملكة العربية السعودية ، نظام التأمين الاجتماعية الطبعة الأولى مطبعة الحكومة ، مكة المكرمة ١٣٨٩هـ .
١٣- مؤسسة النقد العربى السعودى : التقرير السنوى (٣٦) ، الإدارة العامة للأبحاث الاقتصادية والإحصاء، الرياض ، ١٤٢١هـ (٢٠٠٠م).

١٤- مجلس التعاون الدولة الخليج العربية - الأمانة العامة ، دراسة مقارنة، لأنظمة وقوانين التقاعد المدنى فى دول مجلس التعاون ، الرياض ١٩٨٦ .

١٥- مجلس الخدمة المدنية / الأمانة العامة / المملكة العربية السعودية ، قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٦٠٥/١) وتاريخ ١٤٢٠/٢/١٧هـ المتضمن الموافقة على (قواعد التعاقد مع من أحيل على التقاعد).

١٦-مجلس الخدمة المدنية / الأمانه العامة / المملكة العربية السعودية ، قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٦٦٣/١) بتاريخ ٢٦/ ١٤٢٠/١٢هـ المتضمن موافقة المجلس على عدد من القواعد المكملة لقواعد التقاعد مع من أحيل على التقاعد الصادرة بقرار المجلس رقم (٦٠٥/١) لعام ١٤٢٠هـ.

١٧- مجلس القوى العاملة - الأمانة العامة ، المملكة العربية السعودية ، متابعة تنفيذ توصيات الندوات واللقاءات التى عقدها مجلس القوى العاملة فى مجال توظيف العمالة الوظيفية فى القطاع الأهلى ، الرياض ، شعبان ١٤٢٠هـ.

١٨- مجلس الوزراء / المملكة العربية السعودية ، قرار رقم (٢٩٠) وتاريخ ١٣٨٣/٤/٢٣هـ خاصًا بحالة : عثمان برى الذى فصل من الوظيفة قبل إكمال ٢٠عامًا من الخدمة ولضآلة مرتبه أحيل إلى مصلحة الضمان الاجتماعى لتقرير معونة له ولمعوليه شرعًا.

١٩- مجلس الوزراء ، قرار رقم ٧٩٩ وتاريخ ١٣٩٣/٣/٢٩هـ، تقدير واردات ومصروفات صندوق مصلحة معاشات التقاعد .

٢٠- مجلس الوزراء ، قرار رقم ٩٩ وتاريخ ١٤٠٠/٦/٢٩هـ ، تقدير واردات ومصروفات صندوق مصلحة معاشات التقاعد.

٢١- مصلحة معاشات التقاعد /المملكة العربية السعودية ، دليلك إلى صرف استحقاقك التقاعدى : مدنى / عسكرى، مطابع بحر العلوم ، الرياض .

٢٢- مصلحة معاشات التقاعد ، نظام التقاعد العسكرى المقر بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ٣٣١ - وتاريخ ١٣٩٥/٤/٢هـ .

٢٣- وزارة التخطيط - مصلحة الإحصاءات العامة (المملكة العربية السعودية)،

الكتاب الإحصائى السنوى ، العدد (٣٢) ، السنة ١٤١٦هـ- ١٩٩٦م، الرياض.
٢٤- وزارة الشئون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد / المملكة العربية السعودية، قرار طى قيد المواطن ... رقم ٨٨٠١ بتاريخ ١٤٢٠/٥/٥هـ المبنى على قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٦٠٥/١ بتاريخ ١٤٢٠/٢/١٧هـ الخاص بتنظيم التقاعد مع المحالين على التقاعد .
٢٥- وزارة العمل والشئون الاجتماعية / المملكة العربية السعودية ، نظام العمل والعمال، الطبعة الأولى، مطبعة الحكومة، مكة المكرمة ١٣٨٩هـ.
٢٦- وزارة العمل والشئون الاجتماعية /وكالة الوزارة لشئون الضمان الاجتماعى/ المملكة العربية السعودية، " تعميم إلى جميع مكاتب الضمان الرئيسية والفرعية "، رقم ٥/٨٧/١/٣/٣٠ بتاريخ ١٤٠٦/٨/٢٤هـ .
٢٧- وزارة العمل والشئون الاجتماعية ، لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية (الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم ١٠٧فى ١٤١٠/٦/٢٥هـ) ، قرار وزارى رقم (٣٣٨٠٦) فى ١٤١٣/٦/١٠هـ بشأن اعتماد نموذج النظام الأساسى الاسترشادى للجمعيات الخيرية.
٢٨- وزارة العمل والشئون الاجتماعية ومؤسسة سلطان بن عبد العزيز الخيرية ، ندوة: الرعاية الشاملة للمسنين ... الواقع ... والمأمول (البرنامج الزمنى وملخص الأبحاث) ، ١٤-١٧/ ١١/ ١٤٢٠هـ ،٢٠-٢٣/٢/٢٠٠٠م، الرياض .
٢٩- وزارة المالية والاقتصاد الوطنى ، نظام التقاعد المدنى والمذكرة الإيضاحية والتعديلات الصادرة عليه، مطابع الحكومة الأمنية، الرياض ، ١٤٠٤هـ.

٤- مراجع أجنبية :

1-AL- Sultan, Ali A., Social Security in Saudi Arabia, represented paper at the Roundtable on Management of Social Services, Copenhagen, 2-5 July 1991. International Institute of Administrative Science (IIAS).
2-Babbie, Earl, The Practice OF Social Research(5the.Edition), Wadsworth Publishing Company , Belmont, California, 1989.
3-Borowski, Allan (editor) Ageing and Social Policy in Austrail, Cambridge University. Press, Cambridge United Kingdom, 1997.

4-Dentinger, Emma and Marin Clarkberg, Informal Care giving Effects on Retirement Timing: A life Course Approach (BLCC Working Paper # 99-14) Cornell Employment and family Careers Intitute ,Cornell University, U.S.A 1999.

5-Johnson, Richard W. , Sambamoorthi, Usha and Crystal , Stephen, Gender Differences in Pension Wealth: Estimates Using Provider Data, (paper Submited to the American Sociological Association Convension I Chicago, ILL. 1999).

6-Mirowsky, John and Catherine E. Ross, Economic Hardship Across the Life Course , American Sociological Review , Vol. 64 Nu. 4, Aug. 1999, pp.548-69.

7-Petras, Ross and Kathryn (ed.), the only Retirement Guide You'll Even need, Afireside Book, N.y. , N.y., U.S.A, 1995.

8-Steckenxider, Janie S. and Parrott, Tonya M. (editors) New Directions in old- Age State University of New York, Abany, N.Y., U.S.A, 1998.

9-Taylor, A. Brent and Vorn L. Bengtson , Productive Aging: Five Sociological Perspective. Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association, August 9,1999, Section #428.

10-Wilkinson, G. Richard, unhealthy Societies: the Affiction of Inequality, London, Routledge, Reprinted 1997.

٥ -مجلات وجرائد

أ- مجلات:

١- الصالح ، محمد، حريصون على الاستفادة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بعد التقاعد (تصريح) مجلة اليمامة ، العدد (١٦٢٢) السبت ١١جمادى الآخرة ١٤٢١هـ، ص ٣٦ .

٢- العبد الرحمن، منال خالد، التقاعد المبكر للمرأة يقدم حلاً لمشكلة توظيف الخريجات، مجلة اليمامة العدد (١٦٢٢) ، ١١ جمادى الآخرة ١٤٢١هـ ص١٥.

٣- الغريب ، عبد العزيز بن على، البنك الوظيفى للمتقاعدين ، آفاق الإدارة ، العدد (٢) جمادى الأولى ١٤٢١هـ ، ص ٢٣ .

٤- القنيبط ، محمد بن حمد ، تقاعد مبكر ، أم تقاعد متنكر (؟!) ، مجلة اليمامة، العدد (١٥٩٢) ، ٢٩ شوال ١٤٢٠هـ، ص ٨٠ .

٥- شاهين، عبد النبى يوسف ، السعودية : ٦ملايين عامل أجنبى يحولون ١٧ مليار دولار سنويًا ، الوسط ، العدد (٢٠٣) ١٩٩٥/١٢/١٨م ص ٣٨-٣٩ .

٦- مجلة اليمامة ، تقاعد أساتذة الجامعات إهدار لثروات بشرية (قضية الأسبوع) ، العدد (١٢٢٩) ، ١٠ جمادى الأولى ١٤١٣هـ ، ص ٢٢- ٢٦ .

ب- الجرائد :

١- أبو مدين، عبد الفتاح ، أعباء المواطن المرهقة ، جريدة الجزيرة ، العدد (١٠١٨٨)، ٢٠ جمادى الأولى ١٤٢١هـ - ٢٠ أغسطس ٢٠٠٠م.

٢- آل سعيدان ، عليان ، عقب افتتاح مكتب خاص لخدمات المتقاعدين بجوازات الطائف المتقاعدين للجزيرة نتطلع لمشاهدة مكاتب لخدمات المتقاعدين بالوزارات والإدارات والمصالح الحكومية ، جريدة الجزيرة العدد(٩٩٩٣) ذو القعدة ١٤٢٠هـ ٧ فبراير ٢٠٠٠م.

٣- ابن جارى، محمد و آخرون ، مشيرًا إلى قرار التعاقد مع من أحيل على التقاعد استثنوا أصحاب المراتب الصغيرة من هذا القرار ، جريدة الجزيرة ، العدد (١٠٠٥٥) ٤محرم ١٤٢١هـ ٩ أبريل ٢٠٠٠م.

٤- الأنصارى ، موسى و آخرون (متابعة) ، طالبوا بإعادة النظر فى رواتبهم فى ظل ارتفاع مستوى المعيشة : المتقاعدون يواجهون أعباء الحياة بالقروض ، المدنية، العدد (١٣٧٠٥) ، ٤/شعبان ١٤٢١هـ ٣١/ أكتوبر ٢١٠٠م.

٥- الحربى ، صالح وآخرون ، المرأة تقدم حلاً جذريًا لمشكلة مستعصية : قهر البطالة النسائية بالتقاعد المبكر للموظفات (تحقيق صحفى)، المدينة ، العدد (١٣٧٢٣) السبت ٢٢شعبان ١٤٢١هـ نوفمبر ٢٠٠٠م ص ١٨ .

٦- الحسين ، أمل وبارعة إبراهيم (تحقيق) سؤال تطرحه عبر " الرياض " الأسر المتضررة لماذا يحرم ورثة المرأة من راتبها التقاعدى بعد وفاتها ؟! ، الرياض ، العدد (١١٧٤١) ، الأربعاء ١٦ جمادى الأولى ١٤٢١هـ -١٦ أغسطس ٢٠٠٠م ص٩.

٧- الحسين، أمل وبارعة إبراهيم (متابعة) ، موظفون وموظفات : تجديد الأنظمة التقاعدية بما يلائم العصر ضرورة ملحة - لماذا تكافأ المرأة على

جهودها بحرمان ورثتها المحتاجين من تقاعدها ، جريدة الرياض ، ٢٤ جمادى الأولى ١٤٢١هـ ٢٤ أغسطس ٢٠٠٠م.

٨- الحميدان ، إبراهيم الناصر ، تعويض المتقاعد ، جريدة الجزيرة ، لعدد (١٠٢٨١) ، ٢٥/ شعبان ١٤٢١هـ - ٢١نوفمبر ٢٠٠٠م

٩- الخازم ، محمد عبدالله ، سن التقاعد بين الزيادة والخفض ، جريدة الرياض العدد(١١٧٦٣) ، ٩ جمادى الأخره ١٤٢١هـ، ٧ سبتمبر ٢٠٠٠م.

١٠- الخريجى ، نورة عبدالعزيز ، إلى مجلس الوزراء الموقر : تقاعد المرأة المبكر بين أيديكم ، المدينة العدد (١٣٧١١) ، ٦ نوفمبر ٢٠٠٠م ، ص١٢ .

١١- الراشد ، خالد وآخرون (تحقيق صحفى) جريدة المدينة العدد (١٣٥٣٨) صفر ١٤٢١هـ - ١٧ مايو ٢٠٠٠م ص ١٢ .

١٢- الراشد ، خالد وآخرون (متابعة) ، المتقاعدون يبحثون لا بنائهم عن الأمان.. من غدر الزمان "يد" التعديل .. لماذا لاتصل إلى نظام الراتب (تحقيق صحفى)، المدينة ، العدد (١٣٥٣٨) ، الأربعاء ١٣ صفر ١٤٢١هـ - ١٧ مايو ٢٠٠٠م ص١٢ .

١٣- الردادى ، عائض، تقاعد المرأة ، جريدة الجزيرة العدد (١٠٢٨٠) ٢٤/ شعبان ١٤٢١هـ .

١٤- الرشيد ، عبدالله الصالح ، تقاعد المرأة .. الجود من المجود ، جريدة الجزيرة العدد (١٠٣٧٨) ، ٢٢ شعبان ١٤٢١هـ ١٨ نوفمبر ٢٠٠٠م ص ١٥ .

١٥- الرملاوى ، سحر وأخريات (متابعة) ، لماذا تطالب المرأة بدفع تقاعد خمس سنوات ولاتؤخذ حقوقها بعد الوفاة .. ؟ موظفات : مشروع التقاعد لم يقدم جديداً .. ولدينا هموم أكبر تحتاج للمناقشة ، جريدة الرياض العدد (١١٧٣٣) ، الثلاثاء ١٤٢١/٥/٨هـ ٨ أغسطس ٢٠٠٠م .

١٦- الزبيدى، عمر ، السعودية تقر النظام الجديد للتأمينات الاجتماعية ، جريدة الشرق الأوسط ، العدد (٨٠٢٢)، ٢٠٠٠/١١/١٤م .

١٧- السادات ، خليل إبراهيم ، تزايد نسب المسنين فى العالم ، جريدة الجزيرة، العدد (٩٩٤٥) ١٣ رمضان ١٤٢٠هـ .

١٨- الساير، على، المتقاعدون بين وداع الوظيفية وتجاهل المسؤولين ، جريدة الرياض العدد (١١٤٣٦)، ٧ رجب ١٤١٧هـ .

١٩- السعد نورة خالد ، نظام التقاعد المدنى ، جريدة الرياض، العدد (٩٨٧٠)، ٥ صفر ١٤١٦هـ ،

٢٠- السعد، نوره خالد، التقاعد المبكر الإلزامى رغبة مرفوضة ، جريدة الرياض العدد (١١٩٩٩)، ٧ صفر ١٤٢٢هـ- ١مايو ٢٠٠١م ص ١٨ .

٢١- السعيد، ناصر فهد الوقت حان ولابد من تطبيقه : التقاعد المبكر بمردود مادى مطلوب ! ، جريدة المسائية ، العدد (٥٤٣٦) ٢٤ شوال - ١٤٢٠هـ .

٢٢- السمارى ، عبدالرحمن ، ماتت فضاع التقاعد..!!، الجزيرة العدد (١٠٢٧١) ١٥/ شعبان ١٤٢١هـ .

٢٣- السنبل ، بدر، الحرمان من تفاحة القطاع الخاص وجمود الأنظمة من أهم الأسباب لهروب أساتذة الجامعات ، جريدة عكاظ (تحقيق صحفى) العدد (١٢٥٧٦) الأربعاء ٦ ذو القعدة ١٤٢١هـ - ٣١يناير ٢٠٠١م ص ٤١ .

٢٤- الشيبانى ، خضر محمد ، المرأة والتقاعد ، جريدة المدينة، العدد (١٣٦٧٦) ٥/ رجب ١٤٢١هـ.

٢٥- الصفيان ، محمد ، الغرفة التجارية بالشرقية تعد مشروعًا للاستفادة من خبرات المتقاعدين ، الرياض العدد (١١٧٦٩) ١٥/جمادى الآخرة ١٤٢١هـ.

٢٦- العمرى ، سليمان محمد ، المتقاعدون والأجانب يتشبثون بالوظائف الحكومية ، الاقتصادية العدد (٢٦٣٢) ، ١٨ديسمبر٢٠٠٠م .

٢٧- العوفى ، محمد ، دراسة فى الرياض تؤكد رضاهم عن ما أنجزوه : ٤١.٥٩٪ من المتقاعدين يرون أن المجتمع تخلى عنهم و ٥١.١١٪ يعتقدون بفقدان تقدير الآخرين لهم ، جريدة الوطن ، العدد (١٧٩) ، ١٤٢٢هـ .

٢٨- الغفيلى ، عبدالله العلى الراشد ، نظام التقاعد للموظفين بالدولة يحتاج

إلى إعـادة نظر ، جـريدة الجـزيرة ، العـدد (٩٩٧٤)، ١٣شـوال ١٤٢٠هـ ١٩ يناير ٢٠٠٠م.

٢٩- القـشـقـرى ، طلال مـحـمـد ، حـوار عن البطالة فـوق هام السـحب ، جـريدة البلاد ، عدد (١٦٢٤٧) ١١ / ذو القعدة ١٤٢١هـ.

٣٠- المانع ، أحمد بن محـمد ، العامـلات لسنوات طويلة .. (أريحوهن) بالتقاعد المبكر، جـريدة الرياض العـدد(١١٩٨٩) ٢٧مـحـرم ١٤٢٢هـ ت ٢١ أبريل ٢٠٠١م.

٣١- المدنى ، محمد عبد الرحمن ، غياب المتابعة فى مصلحة معاشات التقاعد، جريدة الاقتصادية ، العدد (٢٦١٢) ، ٢٨ نوفمير ٢٠٠٠م.

٣٢- المنيع ، هيـا عـبـدالعـزيز، تقـاعـد المرأة .. أم ؟!، جـريـدة الرياض ، العـدد (١١٦٩٥) ٢٩ ربيع أول ١٤٢١هـ.

٣٣- النوفل ، محـمد ، التقـاعد يرفضه القواعد من النسـاء ، جـريدة الرياض ، العدد (١١٨٣١) ، ١٨شعبان، ١٤نوفمبر ٢٠٠٠م .

٣٤- الهـويش ، سـامى سليمـان ، تقاعـد المرأة بين التـوظيف والتوفـير ، جـريدة الرياض العدد (١١٧٤٧) ٥ جمادى الأولى١٤٢١هـ ٢٢ أغسطس ٢٠٠٠م .

٣٥- باطرفى ، خـالد محـمد ، مـزايا جديدة للمـتـقـاعدين والأرامل والمطلقات : النظام الجديد يرفع نصيب كل فرد فى العائلة إلى ٣٠٠ ريال (حوار سليمان بن سعد الحميد) ، جريدة المدينة ، العدد (١٣٨٦٤)، محرم ١٤٢٢هـ ، ص ١٦ .

٣٦- بالحـارث ، حسـين ، غـرفة الشـرقـية تستضيف اجـتمـاع لجنة المتـقـاعدين الاستشاريين، الجزيرة ، العدد (١٠٣٩١) ١٦/ ذو الحجة ١٤٢١هـ.

٣٧- جـريدة الجـزيرة ، التقـاعد والصمت المزمن ؟!! العدد (٩٩٥٩)، ٢٧رمضـان ١٤٢٠هـ ٤ يناير ٢٠٠٠م .

٣٨- جريدة الحياة، خفض سن التقاعد للموظفين وفتح باب التأمين الاختيارى : السعودية: النظام الجديد للتأمينات يُبت قبل نهاية السنة ، العدد (١٣٧١٦)، فى ٣ رجب ١٤٢١هـ .

٣٩- جريدة الرياض ، تبادل مدد التقاعد .. من المسؤول عن تأخيرها (كلمة الرياض) العدد (١١٤٩١) ، رمضان ١٤٢٠هـ.

٤٠- جريدة الرياض ، ندوة المتقاعدين " توصى بالاهتمام بالجانب الاجتماعى للمتقاعد وإتاحة فرص العطاء ، العدد (١١٤٥٣) ٢٤/ رجب ١٤٢٠هـ .

٤١- جريدة المدينة (تحقيقات)، نظام التقاعد المدنى يحير الموظفين !: (طالبوا بتخفيض سنوات الخدمة للحصول على الراتب كاملا) ، العدد (١٣٨٨٤) ، ٤ صفر ١٤٢٢هـ - ٢٨ أبريل ٢٠٠١م ص ٩.

٤٢- جريدة المسائية ، فى مجلس الشورى: دراسة التقاعد المبكر للمرأة ٢٧صفر ١٤٢١هـ .

٤٣- جزندار،عابد ، الراتب التقاعدى .. وحقوق المرأة جريدة عكاظ العدد (١٢٣٢٣) ١٩/ صفر ١٤٢١هـ

٤٤- عجيم ، أسماء ، التقاعد المبكر .. حياة مبكرة ،جريدة الرياض ، العدد (١١٧٦٦) الأحد ١٣ جمادى الثانية ١٤٢١هـ، ١٠ سبتمبر ٢٠٠٠م.

٤٥- عوض ،ليلى وأخريات ، نصف الدنيا تطرح مع المعنيين والمعنيات " مشروع تقاعد المرأة المبكر"٢-٣" المطلوب عدم التضحية بالخبرات ... أحقية الورثة بالراتب .. والتروى، (تحقيق صحفى) ، جريدة عكاظ ، العدد (١٢٤٥٦) الثلاثاء ٦ رجب ١٤٢١هـ -٣٠ أكتوبر ٢٠٠٠ م ص ٤٣.

٤٦- كريم ، بدر بن أحمد ، تقاعد المرأة السعودية : رؤية المسائية العدد (١٠١٨٣) ، ١٥ جمادى الأولى ١٤٢١هـ .

٤٧- ناصر، منيرة ، المرأة وتقاعدها ..! جريدة الجزيرة ، العدد (١٠١٤٥) ، ٦/ ربيع الثانى ١٤٢١هـ - ٨ يوليو ٢٠٠٠م.

الملاحق

الملحق رقم (١)

مصلحة معاشات التقاعد　　　　　　　　التاريخ: ١٤٢١/٤/٢٠هـ

إدارة الحاسب الآلي

كشف إحصائي تحليلي لجميع المتقاعدين والورثة من بداية النظام
وحتى تاريخه (أحياء)

مدني	عسكري	ذكر	أنثى	ملاحظة	المجموع
٨٠٨٢٣	١٠٢٩٥٢	١٧٨٤٨٥	٥٢٩٠	بدأ التمييز بين الذكر والأنثى بتاريخ ١٤٠٩/٥/١٩هـ	١٨٣٧٧٥

مجموع الورثة	٢٢٩٣٨١

كشف إحصائي تحليلي لجميع المتقاعدين وذلك خلال الفترة
من ١٤١٠-١٤٢٠هـ (أحياء)

مدني	عسكري	ذكر	أنثى	ملاحظة	المجموع
٥٦٩٣٦	٧٧٦١٤	١٣٠٢١٨	٤٣٣٢	بدأ التمييز بين الذكر والأنثى بتاريخ ١٤٠٩/٥/١٩هـ	١٣٤٥٥٠

جهة الصرف	عددالمستفيدين
الرياض	٢٧٠٢٢
جدة	١١٨١٥
نجران	٢٥٨٢
المدينة المنورة	٦٠٩٢
مكة المكرمة	٨٦٠٥
الدمام	١٠٤٠٩
أبها	١٣٣٥١
الباحة	٣١٠١
تبوك	٣٧٠٤
سكاكا والجوف	١٦٩٣
عرعر	١٨٤١
حائل	٣٦٦٥
بريدة	٦٩٩٣
المجموع	١٠٠٨٧٣

الملحق رقم (٢)

أولاً- البيانات الشخصية

فضلاً اكتب الإجابة في الفراغ المخصص وضع إشارة (✓) لتحديد الاختيار المناسب .

١-الجنس :

☐ذكر ☐ أنثى

٢-السن :

عند التقاعد.......................... سنة

في الوقت الحالي........................ سنة

٣-الحالة الاجتماعية :

☐غير متزوج ☐متزوج ☐مطلق ☐ أرمل ☐ منفصل

٤-عدد المعولين شرعاً: .... فرداً

٥-المؤهل العلمي :

☐ أقل من الثانوية ☐ثانوية ☐ جامعي ☐دبلوم فوق الثانوى ☐دبلوم فوق الجامعي ☐ماجستير ☐دكتوراه

٦-التخصص العلمي :

☐علوم إنسانية ☐ علوم طبية ☐علوم اجتماعية ☐ علوم طبيعية ☐ علوم هندسية ☐ علوم شريعة

☐فنون جميلة ☐ زراعة ☐ أخرى ، حدد ....

٧-طبيعة العمل قبل التقاعد :

☐ تعليمية ☐تدريبية ☐ دينية ☐تجارية ☐فنية صناعية ☐ إدارية ☐ حرفية ☐فنون جميلة

☐ أخرى ، حدد ....

٨-مستوى الوظيفة قبل التقاعد :

☐ إشرافية ☐تنفيذية ☐ استشارية ☐أخرى ، حدد ....

٩-جهة العمل قبل التقاعد :

☐قطاع مدني ☐قطاع عسكري

١٠-عدد سنوات الخدمة عند التقاعد :

— سنة

١١-مكان العمل قبل التقاعد :

☐مدينة ☐قرية ☐ضاحية ☐هجرة ☐متنقل

١٢- آخر مرتبة أو رتبة شغلتها قبل التقاعد :

١٣-أحلت للتقاعد بسبب :

☐بلوغ سن ٦٠ عاماً ☐ظروف صحية ☐ظروف اجتماعية ☐رغبة شخصية (تقاعد مبكر)

١٤-إذا كان التقاعد برغبتك الشخصية ، هل الدافع :

☐ رغبة في العمل الحر ☐ تحسين مستوى الدخل ☐ ابتعاداً عن العمل الذي كنت تزاوله

☐أسباب أخرى فضلاً اذكرها : ....

....

ثانياً- الواقع المطلوب من مصلحة معاشات التقاعد :

أ- واقع خدمات مصلحة معاشات التقاعد:

فيما يلي عدد من العبارات الرجاء وضع إشارة (✓) للتعبير عن مدى موافقتك على أحد البدائل المطروحة أمام كل عبارة:

العبارة	موافق تماما	موافق	لا رأي لي	غير موافق	غيرموافق إطلاقاً
تحرص المصلحة على زيادة مزايا المستفيدين من خدماتها بما يحقق غرض النظام التقاعدي.					
تربط المصلحة مزايا المستفيدين من المتقاعدين بالقدرة المالية (الفائض / العجز المالي) لصندوق التقاعد.					
توفر المصلحة أقصى حد ممكن لتأمين أهم الاحتياجات الاقتصادية للمتقاعد ولمن يعول بعد وفاته.					
الحد الأدنى للمعاش التقاعدي في الوقت الحاضر ١٥٠٠ ريال وهذا يكفي لتوفير حد الكفاية لمعيشة المتقاعد مع أسرته.					
إجراءات صرف المكافآت والمستحقات التقاعدية تتم عادة بسهولة ويسر.					
يتم صرف معاشات المتقاعد الشهرية بالاتفاق مع البنك العربي وفروعه بطريقة منتظمة.					
يتم الاتصال مع المصلحة عند الحاجة كتابياً وهاتفياً أو شخصياً بسرعة ودون عناء.					
كل الخدمات الضرورية تصل إلى المتقاعد ولا يوجد ما يبرر تأسيس فروع لمصلحة معاشات التقاعد في المناطق الإدارية.					
تجري المصلحة بين الحين والآخر بعض البحوث والدراسات حول أوضاع المتقاعدين.					
تقوم المصلحة بين الحين والآخر بنوع من التواصل مع المستفيدين أحياناً عن طريق التعاميم والنشرات الإعلامية وأحيانا عن طريق وسائل الإعلام وخصوصاً الصحف.					
تقتصر خدمات المصلحة في الوقت الحاضر على صرف المعاش التقاعدي.					

ب- ما هو مطلوب من مصلحة معاشات التقاعد:

الرجاء وضع إشارة (✓) للتعبير عن مدى موافقتك على كل عبارة:

العبارة	موافق تماما	موافق	لا رأي لي	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
توفير قاعدة معلومات عن مؤهلات وخبرات المتقاعدين. الإسهام بإيجاد فرص عمل للقادرين والراغبين من المتقاعدين.					
إيجاد مشروع إسكان بأجور مناسبة للمحتاجين من المتقاعدين.					
إيجاد سبل تخفيض خاصة يستفيد منها المتقاعدون في تأمين حاجاتهم.					
إيجاد نظام إعفاء للمتقاعدين من أي نوع من أنواع الرسوم الحكومية.					
إيجاد ورش عمل لإعادة تأهيل وتدريب الراغبين بالعمل من المتقاعدين بحسب حاجة سوق العمل.					
إيجاد مؤسسة إيواء تتكفل برعاية المقطوعين من المتقاعدين. إيجاد مستشفى أو عيادات خاصة توفر لهم الرعاية والعلاج الطبي للمتقاعدين.					
إيجاد عيادات نفسية متخصصة في رعاية ومعالجة كبار السن من المتقاعدين.					
توفير برنامج تأمين صحي مناسب التكاليف للراغبين القادرين من المتقاعدين.					
توفير صيدليات تبيع لهم الأدوية واللوازم الطبية بأسعار مخفضة.					
إيجاد نواد ترفيهية / ثقافية / رياضية في أماكن تكثيف تواجد المتقاعدين.					
إيجاد برامج رحلات داخلية وخارجية سياحية وترفيهية للمتقاعدين.					
إعطاء دور للمتقاعدين في توجيه سياسة مصلحة معاشات التقاعد الإدارية والاستثمارية.					
مشاركة ممثلين للمتقاعدين في عضوية مجلس إدارة المصلحة.					
تقديم قروض مالية للمتقاعدين بأرباح رمزية تستوفى بالتقسيط من معاش التقاعد.					

ثالثاً- معلومات اقتصادية/اجتماعية حول الوضع المعيشى للمتقاعد :

أ - بيانات اقتصادية / اجتماعية :

فضلاً ضع الإجابة المناسبة فى الفراغ المخصص لذلك أو بوضع إشارة (✓) فى المكان المناسب لكل سؤال:

١- الراتب الشهرى قبل التقاعد: ريال

٢- الراتب الشهرى بعد التقاعد: ريال

٣- مصادر الدخل الأخرى :

☐ إيجار عقار ☐ عائدات أسهم ☐ ودائع بنكية ☐ مخصصات حكومية ☐ ميراث (إرث)

☐ أخرى ، حدد ....

٤-الأعباء المالية بعد التقاعد:

☐ زادت ☐ نقصت ☐ لم تتغير

٥-مكان الإقامة بعد التقاعد:

☐ مدينة ☐ قرية ☐ ضاحية ☐ هجرة ☐ متنقل

٦-نوع السكن:

أ- ☐ ملك ☐ مستأجر ☐ أخرى ، حدد ....

ب- ☐ فيلاً ☐ بيت شعبي ☐ دور في فيلاً ☐ شقة ☐ أخرى ، حدد ....

٧- مساحة أرض مسكنك: .... متر مربع

٨- عدد العاملات فى المنزل: .... فرداً

٩- عدد السيارات لديك : .... سيارة

الرجاء وضع إشارة (✓) للتعبير عن مدى موافقتك على كل عبارة:

العبارة	موافق تماما	موافق	لا رأي لي	غير موافق	غيرموافق إطلاقاً
ثلاثة آلاف ريال كحد أدنى للمعاش التقاعدي تكفي للإنفاق الشهري.					
تقدير الحد الأدنى للمعاش التقاعدي يعتمد على عدد المعولين شرعاً.					
عدم كفاية الأسرة لمصاريفها يؤدي إلى تفككها غالباً.					
تقاعد الزوج يؤدي إلى ظهور خلافات بين أفراد الأسرة غالباً.					
تقاعد الزوج يؤدي إلى اتساع الخلافات بين الأسرة غالباً.					

ب - مقارنة بوضعك قبل التقاعد ما مدى درجة قدرتك المالية لتوفير الاحتياجات التالية:

الرجاء وضع إشارة (✓) لتحديد درجة قدرتك المالية لكل احتياج:

القدرة / الاحتياجات	عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
استهلاك الماء والكهرباء.					
فواتير الهاتف.					
متطلبات المعيشة (مأكل وملبس).					
السفر والسياحة (في الداخل والخارج).					
وسيلة النقل الضروري اليومي.					
الضيافة الاجتماعية (للأقارب والأصدقاء).					

جـ -إذا كنت تعمل أو ترغب في العمل بعد التقاعد ، فما هي أهم دوافع العمل ، يرجى قراءة العبارات التالية وترتيبها من ١ - ١٠ حسب درجة أهميتها بالنسبة لك حيث إن الرقم (١) يعني أكثر أهمية والرقم (١٠) أقل أهمية :

العبارة	الترتيب
معاش التقاعد لا يفي بمتطلبات الحياة.	
الرغبة في العمل .	
حب المهنة .	
البحث عن الأهمية الاجتماعية عن طريق العمل.	
الاتصال بالآخرين .	
احترام المحيطين من المعارف والأصدقاء.	
إشغال وقت الفراغ.	
لا أطيق جلوس البيت.	
أسباب ودوافع أخرى ، اذكرها --------	

رابعاً - سن التقاعد القانوني و المبكر :

الرجاء وضع إشارة (✓) لتحديد الاختيار المناسب لكل سؤال:

١- من المناسب أن يكون سن القاعد الإجباري للموظفين المدنيين:

☐٦٠ عاماً (كما هوحالياً) ☐٦٥عاماً ☐٦٨ عاماً ☐غير ذلك ، حدد

٢- السن التقاعدي المناسب للمشتغلين بمهن التدريس والتدريب مثل أساتذة الجامعة ومن في حكمهم هو:

☐٦٠ عاماً (كما هوحالياً) ☐٦٥عاماً ☐٧٠ عاماً ☐غير ذلك ، حدد ....

٣- السن التقاعدي المبكر لمنسوبي القطاع المدني:

☐من ١٥ إلى ٢٠ عاماً ☐من ٢١ إلى ٢٥ عاماً ☐من ٢٦ إلى ٣٠ عاماً ☐غير ذلك ، حدد ....

٤- من المناسب أن يكون السن التقاعدي للطيارين العسكريين بحسب رتبهم:

☐من ٤٢ إلى ٥٦ عاماً(كما هو حالياً) ☐من ٤٦ إلى ٦٠ عاماً ☐غير ذلك ، حدد ....

٥- من المناسب أن يكون سن التقاعد للعسكريين غير الطيارين بحسب رتبهم:

☐من ٤٤ إلى ٥٨ عاماً (كما هو الحالي) ☐من ٤٨ إلى ٦٢ عاماً ☐غير ذلك ، حدد ....

٦- السن التقاعدي المبكر لمنسوبي القطاع العسكري:

☐من ١٢ إلى ١٥ عاماً ☐من ١٦ إلى ١٨ عاماً ☐من ١٩ إلى ٢٢ عاماً ☐غير ذلك ، حدد ....

خامساً- توحيد (دمج) أنظمة التقاعد الحكومية والأهلية فى نظام ومؤسسة (تأمينات) واحدة :

الرجاء وضع إشارة (✓) لتحديد درجة تأييدك لكل عبارة من العبارات التالية:

العبارة	أؤيده بقوة	أؤيده	لا رأي لي	أعارضه	أعارضه بقوة
المسئولية الاجتماعية للدولة تشمل جميع موظفيها إضافة إلى العاملين في القطاع الخاص.					
توحيد نظام معاشات التقاعد الحكومي للمدنيين والعسكريين مع نظام معاشات التأمينات الاجتماعية (القطاع الأهلي).					
توحيد نظام معاشات التقاعد للمدنيين مع نظام معاشات التأمينات الاجتماعية.					
توحيد نظام معاشات التقاعد الحكومي للمدنيين مع نظام معاشات تقاعد العسكريين.					
نظام معاشات التقاعد المدني أفضل من نظام معاشات التقاعد العسكري.					
توحيد نظام سن التقاعد الإجباري (٦٠) سنة لموظفي الدولة المدنيين والعسكريين.					
توحيد نظام سن التقاعد الاختياري (المبكر) لموظفي الدولة من المدنيين والعسكريين.					
إيجاد مؤسسة واحدة تتولى شئون المتقاعدين من موظفي الدولة المدنيين والعسكريين والعاملين في القطاع الخاص .					
إبقاء نظام التقاعد للعسكريين على حاله دون الاندماج مع غيره من أنظمة التقاعد .					

سادساً- مدى الاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين فى ظل أنظمة التقاعد الموجودة فى الوقت الحاضر :

أ- الرجاء وضع إشارة (✓) للتعبير عن مدى موافقتك على كل عبارة:

العبـــــــارة	موافق تماما	موافق	لا رأي لي	غير موافق	غيرموافق إطلاقاً
قصر مدد الخدمة في أنظمة التقاعد القائمة تحد من الاستفادة من خبرات الكفاءات الوطنية في التعليم والتدريب وغير ذلك من المجالات.					
الاستفادة المتحصلة من خدمات المؤهلين توازي ما تم إنفاقه على تأهيلهم.					
ينبغي إيجاد نظام خاص لتشغيل المتقاعدين للاستفادة من معارفهم وخبراتهم الطويلة.					
ينبغي إيجاد نظام خاص لتشغيل المتقاعدين للاستفادة من معارفهم وخبراتهم الطويلة.					
ينبغي إيجاد مراكز تدريب خاصة لإعادة تأهيل المتقاعدين بما يتناسب واحتياجات سوق العمل.					

ب - إذا أتيحت لك الفرصة للعمل بعد التقاعد فهل تفضل أن تعمل بـ :

١- طبيعة العمل:

□ بنفس طبيعة العمل □ بغير طبيعة العمل □ قريب من طبيعة العمل

٢- ساعات العمل:

□ دوام كامل □ نصف دوام □ غير ذلك ، حدد ....

٣- القطاع:

□ الحكومى □ شبه الحكومى □ الأهلى □ غير ذلك ، حدد ....

٤- الأجر :

□ العمل بأجر □ لا أمانع فى العمل متطوعاً دون أجر فى المجالات الخيرية

٥- لاكتساب بعض المهارات للحصول على عمل بعد التقاعد لدى رغبة بالتدريب بدرجة :

□ عالية جداً □ عالية □ متوسطة □ ضعيفة □ ضعيفة جداً

سابعاً- الأعباء المادية التى يتحملها صندوق التقاعد :

الرجاء وضع إشارة (✓) للتعبير عن مدى موافقتك على كل عبارة:

العبـــــــارة	موافق تماما	موافق	لا رأي لي	غير موافق	غيرموافق إطلاقاً
المتقاعد مبكراً يستفيد من صندوق التقاعد أكثر من المتقاعد إجبارياً (لبلوغ السن القانونية).					
ربط التقاعد المبكر بسنوات الخدمة وبلوغ سن ٥٠ عاماً للموظف المدني مناسب جداً.					
ربط التقاعد المبكر بسنوات الخدمة وبلوغ سن ٤٥ عاماً للموظف العسكري مناسب جداً.					
إذا عمل المتقاعد (إجبارياً / اختيارياً) يحسم من معاش تقاعده مالا يزيد عن ٥ ٪ من راتب العمل الإضافي.					
سن تقاعد المرأة ينبغي أن يقل عن سن تقاعد الرجل.					
سن تقاعد المرأة ينبغي أن يقل عن سن تقاعد الرجل بـ ٥ سنوات على الأقل.					
تخفيض سنوات الخدمة الوظيفية للمرأة إلى (٣٠) عاماً بدلاً من (٤٠) عاماً مناسب جداً.					

ثامناً- تأسيس جمعية للمتقاعدين :

الرجاء وضع إشارة (✓) للتعبير عن مدى موافقتك على كل عبارة:

العبارة	موافق تماما	موافق	لا رأي لي	غير موافق	غيرموافق إطلاقاً
إنشاء جمعية خاصة بالمتقاعدين توفر لهم مزيداً من الخدمات.					
يكون لجمعية المتقاعدين نظامها الخاص واستقلالها الذاتي.					
تتكون الجمعية العمومية من جميع المتقاعدين.					
تتشكل مجالس الجمعية ولجانها العاملة عن طريق الانتخاب.					
ترتبط الجمعية إشرافياً بوزارة العمل والشئون الاجتماعية.					
تنسق الجمعية مع مصلحة معاشات التقاعد والجهات ذات العلاقة فيما يخدم مصالح المتقاعدين.					
يشارك ممثلون للمتقاعدين في عضوية مجلس إدارة مصلحة معاشات التقاعد.					
تتواصل الجمعية مع أعضائها عن طريق بعض النشرات الإعلامية والدراسات الاجتماعية وكل ما يصب في خدمة المتقاعدين.					

ملاحظة

يأمل الباحثان من المجيب / المجيبة عن هذه الاستبانة تدوين أى ملاحظات أخرى ترونها ذات أهمية وتخدم أهداف البحث: ....

....

....

....

....

....

....

....

....

.... وشكراً لتعاونكم

الملحق رقم (٣)

استــبانة

صممت هذه الاستبانة بغرض جمع معلومات أساسية ومختصرة عن أنظمة التقاعد وحقوق المتقاعدين المدنيين و العسكريين لدى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية فضلاً اكتب الإجابة الملائمة فى الفراغ المخصص لذلك أو ضع إشارة (✓) لتحديد الاختيار المناسب من بين الاختيارات المتاحة فى هذه الاستبانة.

١- نسبة مساهمة الموظف المدنى/ العسكرى من الراتب الشهرى وما تدفعه الدولة كإسهام مناظر لصالح الصندوق التقاعدى.

الفــئــة	نسبة مساهمة الدولة من الراتب الشهري ٪	نسبة مساهمة الموظف من الراتب الشهري ٪
موظف مدني		
عامل (مستخدم)		
ضابط		
فرد (جندي)		

٢- سن التقاعد النظامية (الإجبارى) للعاملين فى القطاع المدنى و العسكرى.

الفــئــة		سن التقاعد الإجباري
موظف مدني		
عامل		
ضابط	طيار	
	غير طيار	
فرد (جندي)		

٣- مدة الخدمة المطلوبة فى الدولة للحصول على كامل الراتب عند التقاعد.

الفــئــة	مدة الخدمة للحصول على كامل الراتب التقاعدي
موظف مدني	
عامل (مستخدم)	
ضابط	
فرد (جندي)	

٤- فترة الخدمة المطلوبة للحصول على تقاعد مبكر للـعاملين فى القطاع المدنى و العسكرى.

الفــئــة	مدة الخدمة للتقاعد مبكراً	بلوغ سن •
موظف مدني		
عامل (مستخدم)		
ضابط		
فرد (جندي)		

• إذا كان هناك شرط يتعلق ببلوغ سن محدد للحصول على التقاعد المبكر نأمل ذكره بالعمود الخاص بالسن.

٥- طريقة احتساب معاش التقاعد ....

حسب نظام التقاعد المعمول به فى ....

يتم احتساب معاش التقاعد وفقاً للمعادلة التالية :

- موظف مدنى ....
- عـامل ....
- ضـابط ....
- فرد (جندى) ....

٦- الحد الأدنى للمعاش التقاعدى

- لا يقل عن ______ ٪ من آخر مرتب يستلمه الموظف قبل التقاعد.
- لا يقل عن ______ ٪ من آخر مرتب يستلمه العامل قبل التقاعد.
- لا يقل عن ______ ٪ من آخر مرتب يستلمه الضابط قبل التقاعد.
- لا يقل عن ______ ٪ من آخر مرتب يستلمه الفرد(جندى) قبل التقاعد.
- أخرى فضلاً حدد

٧- البدلات التى تصرف مع الراتب الشهرى قبل التقاعد هل:

□ تصرف كلها مع معاش التقاعد

□ يصرف بعضها مع معاش التقاعد، فضلاً حدد ______

______

لا يصرف أى منها مع معاش التقاعد

٨- علاوات غلاء المعيشة بعد التقاعد

- يصرف للمتقاعد علاوة بنسبة ______٪ من الراتب الشهرى .
- يصرف للمتقاعد علاوة تتفاوت مقاديرها بتفاوت المراتب والراتب وتتراوح بين ______ إلى ______ ٪.
- لا تصرف علاوات لغلاء المعيشة للمتقاعد على الاطلاق.

٩- الجهة المختصة بالعناية بأمور وصرف معاشات التقاعد الخاصة بـ :

□ موظفى الخدمة المدنية - تسمى

□ منسوبى الخدمة العسكرية- تسمى

□ العاملين بالقطاع الخاص- تسمى

□ مؤسسة واحدة لجميع الفئات - تسمى

□ أخرى فضلاً وضح ....

....

....

١٠- إلزامية الموظف المدنى / العسكرى بالاشتراك بصندوق التقاعد (التأمينات الاجتماعية).

الموظف ملزم بالاشتراك □ نعم □ لا

العامل ملزم بالاشتراك □ نعم □ لا

الضابط ملزم بالاشتراك □ نعم □ لا

الفرد (الجندى) ملزم بالاشتراك □ نعم □ لا

١١- صندوق الادخار

أ- هل يوجد صندوق ادخار إلى جانب صندوق التقاعد □ نعم □ لا

ب- إذا كان الجواب نعم هل الاشتراك به إلزامياً □ نعم □ لا

ج- ما هى نسبة الاشتراك بصندوق الادخار إن وجد □ نعم □ لا

ملاحظة:

فضلا لا تتردد بإبداء أية ملاحظة أو فكرة ترون أنها تسهم فى تحقيق أهداف البحث.

....

....

....

....

....

....

....

....

....

الملحق رقم (٤)

استــبانة

هذه الاستبانة مخصصة لمعالى رئيس وأعضاء مجلس إدارة مصلحة معاشات التقاعد

أولاً - واقع خدمات مصلحة معاشات التقاعد :

فيما يلى عدد من العبارات الرجاء وضع إشارة (✓) للتعبير عن مدى موافقتك على كل عبارة:

العـــبـــارة	موافق تماماً	موافق	لا رأي لي	غير موافق	غيرموافق إطلاقاً
تحرص المصلحة على زيادة مزايا المستفيدين من خدماتها بما يحقق غرض النظام التقاعدي.					
تربط المصلحة مزايا المستفيدين من المتقاعدين بالقدرة المالية (الفائض/ العجز المالي) لصندوق التقاعد.					
توفر المصلحة أقصى حد ممكن لتأمين أهم الاحتياجات الاقتصادية للمتقاعد ولمن يعول بعد وفاته.					
الحد الأدنى للمعاش التقاعدي في الوقت الحاضر ١٥٠٠ ريال وهذا يكفي لتوفير حد الكفاية لمعيشة المتقاعد مع أسرته.					
إجراءات صرف المكافآت و المستحقات التقاعدية تتم عادة بسهولة ويسر.					
يتم صرف معاشات المتقاعد الشهرية من خلال البنك العربي وفروعه بطريقة منتظمة.					
يتم الاتصال مع المصلحة عند الحاجة كتابياً وهاتفياً أو شخصياً بسرعة ودون عناء.					
كل الخدمات الضرورية تصل إلى المتقاعد ولا يوجد ما يبرر تأسيس فروع لمصلحة معاشات التقاعد في المناطق الإدارية.					
تجري المصلحة بين الحين و الآخر بعض البحوث و الدراسات حول أوضاع المتقاعدين.					
تقوم المصلحة بين الحين و الآخر بنوع من التواصل مع المستفيدين أحياناً عن طريق التعاميم والنشرات الإعلامية وأحياناً عن طريق وسائل الإعلام وبالأخص الصحف.					
تقتصر خدمات المصلحة في الوقت الحاضر على صرف المعاش التقاعدي.					

ثانياً- خدمات مطلوبة ومتوقعة من مصلحة معاشات التقاعد :

الرجاء وضع إشارة (✓) للتعبير عن مدى موافقتك على كل عبارة في المكان المناسب:

العبــــــــارة	موافق تماماً	موافق	لا رأي لي	غير موافق	غيرموافق إطلاقاً
توفير قاعدة معلومات عن مؤهلات وخبرات المتقاعدين.					
الإسهام بإيجاد فرص عمل للقادرين و الراغبين من المتقاعدين.					
إيجاد مشروع إسكان بأجور مناسبة للمحتاجين من المتقاعدين.					
إيجاد سبل تخفيض خاصة يستفيد منها المتقاعدون في تأمين حاجاتهم.					
إيجاد نظام إعفاء للمتقاعدين من أي نوع من أنواع الرسوم الحكومية.					
إيجاد ورش عمل لإعادة تأهيل وتدريب الراغبين بالعمل من المتقاعدين بحسب حاجة سوق العمل.					
إيجاد مؤسسة إيواء تتكفل برعاية من لا عائل لهم من المتقاعدين.					
إيجاد مستشفى أو عيادات خاصة توفر الرعاية و العلاج الطبي.					
تقديم قروض مالية بأرباح رمزية تستوفى من معاش التقاعد.					
توفير برنامج تأمين صحي مناسب التكاليف للراغبين القادرين من المتقاعدين.					
إيجاد عيادات نفسية متخصصة برعاية كبار السن من المتقاعدين.					
توفير صيدليات تبيع الأدوية واللوازم الطبية بأسعار مخفضة.					
إيجاد نواد ترفيهية/ثقافية/رياضية في أماكن وجود المتقاعدين.					
إيجاد برامج رحلات داخلية وخارجية سياحية وترفيهية.					
إعطاء دور للمتقاعدين في توجيه سياسة مصلحة معاشات التقاعد الإدارية والاستثمارية .					
مشاركة ممثلين للمتقاعدين في عضوية مجلس إدارة المصلحة.					
إنشاء جمعية للمتقاعدين ترعى مصالحهم وتوفر لهم مزيداً من الخدمات.					
إنشاء جمعية للمتقاعدين لها استقلالها الذاتي لإدارة شئونها.					

ثالثاً- سن التقاعد القانونية و المبكر المناسب :

الرجاء وضع إشارة (✓) لتحديد الاختيار المناسب فى الحالات التالية:

١- من المناسب أن يكون سن التقاعد الإجبارى للموظفين المدنيين:

☐٦٠ عاماً (كما هوحالياً) ☐٦٥ عاماً ☐ ٦٨ عاماً ☐ غير ذلك ، حدد.................................

٢- من المناسب أن يكون سن التقاعدى الإجبارى للمشتغلين بمهن التدريس والتدريب مثل أساتذة الجامعة ومن فى حكمهم هو:

☐٦٠ عاماً (كما هوحالياً) ☐ ٦٥ عاماً ☐ ٧٠ عاماً ☐ غير ذلك ، حدد.......................................

٣- من المناسب أن يكون سن التقاعد المبكر لمنسوبى القطاع المدنى:

☐ من ١٥ إلى ٢٠ عاماً ☐ من ٢١ إلى ٢٥ عاماً ☐من ٢٦ إلى ٣٠ عاماً ☐غير ذلك ، حدد ....

٤- من المناسب أن يكون السن التقاعدى للطيارين العسكريين بحسب رتبهم:

☐ من ٤٢ إلى ٥٦ عاماً(كما هو حالياً) ☐من ٤٦ إلى ٦٠ عاماً ☐غير ذلك ، حدد ....

٥- من المناسب أن يكون سن التقاعد للعسكريين غير الطيارين بحسب رتبهم:

☐ من ٤٤ إلى ٥٨ عاماً (كما هو الحالى) ☐ من ٤٨ إلى ٦٢ عاماً ☐غير ذلك ، حدد ....

٦- من المناسب أن يكون السن التقاعدى المبكر لمنسوبى القطاع العسكرى:

☐ من ١٢ إلى ١٥ عاماً ☐من ١٦ إلى ١٨ عاماً ☐من ١٩ إلى ٢٢ عاماً ☐غير ذلك ، حدد ....

٧- من المناسب أن يصبح الحد الأدنى للمعاش التقاعدى :

☐ ٢٠٠٠ ريال ☐٢٥٠٠ ريال ☐ ٣٠٠٠ ريال ☐غير ذلك ، حدد ....

رابعاً - الأعباء المادية التى يتحملها صندوق التقاعد :

الرجاء وضع إشارة (✓) للتعبير عن مدى موافقتك على كل عبارة:

العبارة	موافق تماماً	موافق	لا رأي لي	غير موافق	غيرموافق إطلاقاً
المتقاعد مبكراً يستفيد من صندوق التقاعد أكثر من المتقاعد إجبارياً (لبلوغ السن القانونية).					
ربط التقاعد المبكر بسنوات الخدمة وبلوغ سن ٥٠ عاماً للموظف المدني مناسب جداً.					
ربط التقاعد المبكر بسنوات الخدمة وبلوغ سن ٤٥ عاما للموظف العسكري مناسب جداً.					
إذا عمل المتقاعد (إجبارياً / اختيارياً) يحسم من معاش تقاعده مالا يزيد عن ٥ ٪ من راتب العمل الإضافي لصالح صندوق التقاعد.					
سن تقاعد المرأة ينبغي أن يقل عن سن تقاعد الرجل.					
سن تقاعد المرأة ينبغي أن يقل عن سن تقاعد الرجل بـ ٥ سنوات على الأقل.					
تخفيض سنوات الخدمة الوظيفية للمرأة إلى (٣٠) عاماً بدلاً من (٤٠) عاماً مناسب جداً.					
في جميع خدمات المتقاعدين ينبغي أن يساوى بين الرجال و النساء تماماً.					

خامساً- استحقاقات ورثة المتقاعدين :

من المناسب أن لا يقل استحقاق وريث (ورثة) المتقاعد بحسب فئاتهم واستحقاقاتهم عن:

أ-الأرمل / الأرملة يصرف لها ٣/٤ معاش المتوفى

☐ موافق تماماً ☐ موافق ☐ لا رأى لى ☐ غيرموافق ☐ غير موافق على الإطلاق

ب- الأبوان يصرف لهما ٣/٤ معاش المتوفى

☐ موافق تماماً ☐ موافق ☐ لا رأى لى ☐ غيرموافق ☐ غير موافق على الإطلاق

ج- أحد الأبوين يصرف له ٢/٣ معاش المتوفى

☐ موافق تماماً ☐ موافق ☐ لا رأى لى ☐ غيرموافق ☐ غير موافق على الإطلاق

د- ابن / ابنة يصرف لها ٢/٣ معاش المتوفى

☐ موافق تماماً ☐ موافق ☐ لا رأى لى ☐ غيرموافق ☐ غير موافق على الإطلاق

هـ- أكثر من ابن أو ابنة يصرف لهم كامل معاش المتوفى

☐ موافق تماماً ☐ موافق ☐ لا رأى لى ☐ غيرموافق ☐ غير موافق على الإطلاق

و- يصرف للأصول والفروع (الأباء و الأبناء)كامل معاش المتوفى بصرف النظر عن عددهم

☐ موافق تماماً ☐ موافق ☐ لا رأى لى ☐ غيرموافق ☐ غير موافق على الإطلاق

ملاحظة:

يأمل الباحثان من المجيب عن هذه الاستبانة تدوين أى ملاحظات يرى أنها ذات أهمية وتخدم أهداف البحث: ....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

.... وشكراً لتعاونكم

الباحثان فى سطور

(١) د. على بن أحمد بن راشد السلطان
مكان الميلاد: الزلفى

المؤهل العلمى:

حصل على شهادة الدكتوراه من جامعة ولاية ميتشجن فى علم الاجتماع تخصص: النزاع والتغير والتنمية الاجتماعية عام ١٩٨٨م، وحصل على شهادة الماجستير من نفس الجامعة فى علم الاجتماع تخصص: النزاع والتغيير واجتماعيات التعليم عام ١٩٧٩م، وحصل فى عام ١٩٧٢م على شهادة البكالوريوس من كلية ورنورباسفك ولاية أورجون الولايات المتحدة الأمريكية تخصص علم اجتماع.

العمل الوظيفى:

التحق بالسلك الوظيفى الحكومى وشغل عدة وظائف فى وزارة العدل، آخرها مدير عام لإدارة بيوت المال، ثم فى جامعة الملك سعود بدأ معيدًا ثم مديرًا لإدارة القبول والتسجيل بالجامعة، وأخيرًا فى معهد الإدارة العامة شغل وظيفة أستاذ مساعد، فمديرًا عامًا لإدارة البحوث ثم مديرًا عامًا للبرامج العليا فى المرتبة الثالثة عشرة، ثم تفرغ للبحث العلمى ومازال يعمل بعد التقاعد فى هذا المجال.

الزيارات الرسمية:

- شارك مع وفد من معهد الإدارة لزيارة ديوان الخدمة المدنية وجامعة الخليج ومركز البحوث فى البحرين.
- شارك مع وفد من جامعة الملك سعود لزيارة الجامعة الأردنية والجامعة الأمريكية فى بيروت.
- شارك مع وفد من جامعة الملك سعود لزيارة الجامعة الأمريكية فى القاهرة.

الأنشطة العلمية:

- شارك فى عدد من المجالس واللجان العلمية.
- اشترك فى العديد من المؤتمرات والحلقات العلمية.
- درس ودرب العديد من البرامج والحلقات التطبيقية.
- شارك فى إعداد ومراجعة بعض الحقائب التدريبية.
- قيَّم ما يزيد على (٢٠٠) عمل علمى (بين كتب، وبحوث، ومقالات علمية).
- مازال يشارك فى عدد من الجمعيات المتخصصة.

الأنشطة التدريبية:

* درب فى الحلقات التطبيقية لكبار موظفى الدولة مثل حلقة:
  - تنمية مهارات التفاوض.
  - القيادة والإبداع الإدارى.
  - فاعلية المدير فى جماعات العمل.
* درب فى مختلف برامج التدريب.
* درس السلوك التنظيمى لمختلف البرامج الإعدادية.

البحوث والدراسات:

- الضمان الاجتماعى فى المملكة العربية السعودية (بحث مقدم لمؤتمر دولى).
- معوقات البحث العلمى (بحث مقدم للقاء مسئولى معاهد الإدارة لدول مجلس الخليج العربية).
- تجربة معهد الإدارة فى مجال البحوث (ورقة عمل مقدمة لمديرى معاهد التنمية الإدارية فى الوطن العربى).
- نظرية التفاوض (بحث معد لحلقة تنمية مهارات التفاوض بمعهد الإدارة العامة).
- عرض نقدى لثلاثة كتب فى مناهج البحث العلمى (مجلة الإدارة العامة ١٤١٦هـ).

- مراجعة ترجمة (كتاب) بعنوان: أساسيات البحث الكيفى - أساليب وإجراءات النظرية المجذرة.

- مراجعة ترجمة (مقالة) بعنوان: إعادة ابتكار الحكومة.

- مشاركة فى إعداد استشارة لجمعية الأمير سلمان للإسكان الخيرى.

- المتقاعدون فى المملكة العربية السعودية: دراسة أوضاعهم وإدارة خدماتهم والاستفادة من خبراتهم (باحث أول).

وله تحت الإعداد:

- (دراسة: مدى استفادة الأجهزة الحكومية من استشارات معهد الإدارة العامة) (باحث أول).

- بحث معايير اختيار القيادة الإدارية الوسطى فى المملكة العربية السعودية - (باحث أول).

كما أسهم فى أداء بعض المقابلات الصحفية والكتابة فى العديد من الصحف والمجلات العربية.

(٢) إبراهيم بن عمر بن طالب

تاريخ الميلاد: ١٩٦٣م.

مكان الميلاد: الرياض.

المؤهل العلمى:

أخر مؤهل علمى: ماجستير.

تاريخ الحصول عليه: ١٩٩٠م.

التخصص الرئيسى: إحصاء تطبيقى، والفرعى: Statistical Computing.

الجامعة: جامعة أيوا الحكومية، الولايات المتحدة الأمريكية.

وظيفته الحالية:

باحث بمركز البحوث بمعهد الإدارة العامة إضافة إلى تقديمه للمشورة منهجيًا وإحصائيًا للباحثين.

الخبرات العملية:

- عمل منسقًا لقطاع الإحصاء بمعهد الإدارة لمدة أربع سنوات.
- عمل مديرًا لإدارة منهجية البحوث بالإدارة العامة لمدة ثلاث سنوات.
- عمل مستشارًا بهيئة التحقيق والادعاء العامة - إدارة التخطيط والتطوير ١٤١٩ - ١٤٢١هـ.

الأنشطة العلمية:

١- بحث «إدارة الكوارث» مشاركة مع الدكتور/ عبدالرحمن هيجان (قدم فى ندوة إدارة الكوارث - معهد الإدارة العامة ١٤١٨هـ).

٢- بحث «الرضا الوظيفى لدى العاملين فى القطاع الصحى فى مدينة الرياض» مشاركة مع الدكتور/ عبدالمحسن الحيدر (تحت التحكيم).

٣- بحث «ترشيد استخدام الورق ومنتجاته فى الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية» (مقدم فى ندوة ترشيد استخدام الورق ومنتجاته فى

القطاعين الحكومى والأهلى المنعقدة بمعهد الإدارة العامة ١٤١٩هـ)، مشاركة مع الأستاذ/ على الغامدى، والأستاذ/ عجلان الشهرى.

٤- «دراسة الاستفادة من نشاط التدريب فى معهد الإدارة العامة» ١٤٢١هـ، مشاركة الأستاذ/ عجلان الشهرى.

٥- «دراسة توظيف السعوديين: المعوقات والحلول» مشاركة مع الدكتور/ محمد البيشى، قدم بندوة (المجتمع والأمن المنعقدة بكلية الملك فهد ١٤٢٣هـ).

٦- صاحب العمل عضو فى الفريق العلمى للدراسة المعدة لجريدة الوطن السعودية من قبل مؤسسة «أسبار» للبحوث الإعلامية.

٧- دراسة «الرضا الوظيفى لمنسوبى معهد الإدارة العامة» مشاركة مع الفريق العلمى ١٤٢١هـ .

٨- دراسة «الرضا الوظيفى لمنسوبى جهاز حرس الحدود» مشاركة الدكتور عبدالله الحربى ١٤٢٣هـ.

إضافة إلى المشاركة فى العديد من الدراسات الميدانية للعديد من الأجهزة الحكومية.

تم التصميم والإخراج الفنى والطباعة فى
الإدارة العامة للطباعة والنشر بمعهد الإدارة العامة - ١٤٢٤هـ

هذا البحث

يتناول هذا البحث من عدة جوانب أوضاع شريحة متنامية العدد من المواطنين. هذه الشريحة خدمت المجتمع والدولة لكنها بمنأى عن العمل والإنتاج وهى قادرة عليه. ويعود سبب إزاحتها عن العمل لأمرين يتعلقان بنظام التقاعد المبكر والإجبارى، حيث إن من يلجأ إلى التقاعد المبكر قد يضطر إلى البحث عن عمل آخر لزيادة مستوى دخله وتحسين وضعه المعيشى المتعثر فى ظل مرتبات الدولة فى الوقت الحاضر.

ولا يستطيع من يرغب فى العمل من هذه الشريحة الحصول عليه رغم قدرته لبلوغه سن الستين؛ إذ النظام الحالى ينص على تقاعده دون مراعاة لارتفاع المستويين الاجتماعى والصحى اللذين غيَّرا معادلة متوسط الأعمار ليس فى المملكة العربية السعودية فحسب وإنما فى العالم أجمع. ومعظم العالم فى الوقت الحاضر قد طور من أنظمة التقاعد لديه وفقاً للمتغيرات الاجتماعية والصحية المستجدة.

وهذا البحث قد سلط الأضواء على عدة جوانب غاية فى الأهمية. يأتى فى مقدمتها تعطيل فريق من الموارد البشرية بالإحالة إلى التقاعد وهو مازال قادراً على توظيف معارفه واستخدام حصيلة خبراته، فى وقت لاتزال نصف القوى العاملة غير سعودية. وهذا أمر قد لا يكون من الحكمة استمراره فى هذا العصر.

يلى ذلك فى الأهمية أن قطاع المتقاعدين قد كلف الدولة والمجتمع الكثير بما أنفق على تعليمه وتدريبه، ولم تراع فى ذلك جوانب الاستثمار الأمثل. وأبرز جانب للهدر ما ينفق على التعليم والتدريب لفئة مثل أساتذة الجامعات ومن فى حكمهم عندما يحيلهم النظام إلى التقاعد ببلوغهم سن الستين وهم فى أعلى مستوى من النضوج والعطاء، دون النظر إلى أن سن الشيخوخة قد تغيرت ومتوسط الأعمار بحكم التطور قد ارتفع.

أما الجانب المهم الذى أبرزته نتائج البحث فهو الوضع الاجتماعي لغالبية المتقاعدين وخاصةً الوضع المعيشى، حيث إن أكثر من (٤٠٪) لا يملكون سكناً وليس لهم دخول إلا المعاش التقاعدى، وأن قرابة (٣٢٪) من المتقاعدين لا تتجاوز دخولهم فى الغالب الحد الأدنى للمعاش التقاعدي وهو (١٥٠٠) ريال. ومعنى ذلك أن هذه الشريحة الدنيا من المتقاعدين تقع تحت خط الفقر فى مجتمع ميسور.

ردمك: ٨ - ١١٢ - ١٤ - ٩٩٦٠

تصميم واخراج وطباعة

الإدارة العامة للطباعة والنشر - معهد الإدارة العامة ١٤٢٤هـ